



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração



Tribunal de Contas do Distrito Federal

**nine** Núcleo de Estudos e Pesquisas  
em Inovação e Estratégia

DENISE LUCENA SOUSA BALBINO

## **SOLUÇÕES INOVADORAS E ESTRATÉGICAS PARA FOMENTAR A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO**

Brasília – DF

2017

DENISE LUCENA SOUSA BALBINO

**SOLUÇÕES INOVADORAS E ESTRATÉGICAS PARA  
FOMENTAR A POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DO  
SERVIDOR PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao Departamento de Administração  
como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Gestão Pública.

Professor Orientador: Doutor, Paulo Bermejo.

Brasília – DF

2017

Dedico o presente trabalho ao Deus  
que nos criou e com seu fôlego de  
vida nos encheu de ideias e  
criatividade.

## AGRADECIMENTOS

Ao meu marido pelo suporte emocional em cada momento de stress e pressão na elaboração deste trabalho tão complexo, mas gratificante.

Ao meu pai *in memoriam* por ter sido um grande especialista em políticas públicas e gestão governamental e incentivador dos estudos acerca do serviço público.

A minha chefe Juliana Amorim de Souza pela compreensão por minhas ausências e por todo imensurável conhecimento transmitido.

A Dra. Leany Lemos por propor o tema desta pesquisa e por todo incentivo acadêmico e profissional.

As minhas parceiras e queridas amigas de trabalho fiéis do Gabinete da SEPLAG.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que contribuíram para o fomento do conhecimento sem fronteiras.

Ao meu orientador e amigo Dr. Paulo Bermejo, pelo suporte, correções e incentivos.

Aos querido professor Dr. Edgar Reyes por todas as orientações estatísticas.

A competente professora Dra. Marina Moreira por aulas tão produtivas sobre metodologia.

Aos meus amigos de turma que foram colaboradores e sempre solícitos, em especial ao meu amigo Wagner Lopes Dias por toda paciência e ajuda prestada.

Ao Tribunal de Contas do Distrito Federal pela oportunidade que me foi conferida ao arcar com as despesas deste curso, especialmente a Dra. Anilcéia Machado por incentivar a continuidade dos meus estudos.

## EPÍGRAFE

“A mente avança até o ponto onde pode chegar; mas depois passa para uma dimensão superior, sem saber como lá chegou. Todas as grandes descobertas realiza esse salto”.

Albert Einstein

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Página do <i>Google Forms</i> do usuário.....	13
Figura 2. Hierarquia das Necessidades de Maslow <i>versus</i> Teoria de Motivação - Higiêne Herzberg.....	15

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1. Questões da pesquisa e fundamentação.....	10
Tabela 2. Caracterização da Amostra.....	36

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Questões da pesquisa e fundamentação.....	13
Quadro 2. Fatores que favorecem <i>versus</i> fatores que não favorecem a inovação.....	36



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Você sabe o que faz a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal?.....	17
Gráfico 2- Qual o grau de satisfação em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público <i>versus</i> sexo.....	19
Gráfico 3- Sexo <i>versus</i> escolaridade.....	19
Gráfico 4- Qual o grau de satisfação em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público <i>versus</i> escolaridade.....	20
Gráfico 5- Qual sua faixa etária? .....	21
Gráfico 6- Grau de satisfação em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público <i>versus</i> faixa etária .....	21
Gráfico 7- Faixa etária <i>versus</i> ambientes e/ou ferramentas de trabalho não convencionais para estimular a inovação no serviço público .....	22
Gráfico 8- Ambientes e/ou ferramentas de trabalho não convencionais para estimular a inovação no serviço público <i>versus</i> sexo.....	23
Gráfico 9- Inovação no serviço público distrital depende de recursos financeiros <i>versus</i> já foi ocupante de cargo estratégico ou de chefia.....	23
Gráfico 10- Já foi ocupante de cargo estratégico ou de chefia <i>versus</i> faixa etária....	24
Gráfico 11- Você concorda em ampliar a participação popular nas políticas públicas?.....	25
Gráfico 12- Concorda em ampliar a participação popular nas políticas públicas <i>versus</i> servidor público.....	25
Gráfico 13- Concorda que o Distrito Federal possui um serviço de qualidade <i>versus</i> faixa etária.....	26
Gráfico 14- Percepção do ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implementação de novas ideias.....	27
Gráfico 15- Percepção do ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implementação de novas ideias <i>versus</i> servidores públicos distritais.....	27
Gráfico 16- Percepção de ocupantes de cargo estratégico ou de chefia <i>versus</i> burocracia.....	28
Gráfico 17- Principal fator para se ter uma inovação organizacional.....	29

Gráfico 18- O que causa mais insatisfação na carreira pública <i>versus</i> servidor público.....	30
Gráfico 19- O que causa mais insatisfação na carreira pública.....	30
Gráfico 20- Pessoas que acham que o Distrito Federal possui um serviço público de qualidade.....	31
Gráfico 21- Incentivo para que o servidor público distrital possa ter uma educação continuada <i>versus</i> ocupante de cargo estratégico ou de chefia no governo.....	31
Gráfico 22- A participação de todos os servidores é indispensável ao órgão?.....	32
Gráfico 23- Participação popular na PP <i>versus</i> participação do servidor.....	33
Gráfico 24- Você acha necessário melhorar a motivação do servidor público?.....	33
Gráfico 25- Necessidade de melhorar a motivação do servidor público: opinião do servidor <i>versus</i> opinião dos demais cidadãos.....	34
Gráfico 26- Maior necessidade de inovação na esfera pública.....	35

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Análise de Variância (ANOVA)

Distrito Federal (DF)

Gestão de Recursos Humanos (GRH)

Governo do Distrito Federal (GDF)

*Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD)

Políticas Públicas (PP)

Secretaria de Estado de Gestão Administrativa (SEGAD)

Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPLAG)

*Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS)

# SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	01
1.1	Contextualização .....	02
1.2	Formulação do Problema.....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
1.3	Objetivo Geral.....	2
1.4	Objetivos Específicos.....	03
1.5	Justificativa .....	3
2	ESTADO DA ARTE .....	05
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	09
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa.....	09
3.2	Participantes do estudo .....	11
3.3	Caracterização da organização .....	11
3.4	Caracterização dos instrumentos de pesquisa.....	12
3.5	Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	13
3.6	Caracterização da motivação adotada na pesquisa.....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	17
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	36
	REFERÊNCIAS .....	38
	APÊNDICE .....	40
	ANEXO.....	42

# 1 INTRODUÇÃO

A inovação no setor público está ganhando cada vez mais espaço na esfera federal, contudo no âmbito distrital não há expressividade, o que pode favorecer estudos e pesquisas científicas a fim de preencher lacunas sobre a temática elucidada.

Atualmente percebe-se que a rigidez e os princípios formais da administração pública, a estrutura organizacional, o sistema político atual, as críticas destrutivas feitas por cidadãos, a falta de motivação dos servidores públicos, a restrição orçamentária e a ausência de novas tecnologias no serviço público constituem aparentes barreiras para a difusão de inovações.

Para isso a presente pesquisa analisará constructos individuais e correlacionados, capazes de desmistificar a falsa percepção arraigada culturalmente ao longo dos anos, o que respaldará uma aproximação entre o cidadão e o servidor e desmistificará fatores inibidores da inovação e da valorização do servidor público.

O mote da tese tem como escopo a inovação e sua atual percepção pelos diversos atores internos e externos à Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal (SEPLAG-DF), além de demonstrar como a gestão de novas ideias inovadoras podem transformar o ambiente de trabalho, alcançando o cidadão e ampliando o uso de inovações em prol também do próprio servidor público.

O referido estudo aplicado ao órgão anteposto proporcionará a identificação das atuais percepções em ideias inovadoras que possibilitem a construção da política de valorização do servidor público, constante do Planejamento Estratégico Governamental atual, estimulando o servidor público e os demais cidadãos interessados a serem coparticipantes da ampliação do uso de soluções inovadoras no campo público, motivo pelo qual importa ressaltar a receptividade e os caminhos da inovação.

O resultado deste trabalho será ao mesmo tempo um fomento ao cidadão e ao servidor público na interação com a gestão governamental, mormente nos temas estratégicos definidos pela SEPLAG-DF, que atualmente estão sendo avaliados com o intuito de aperfeiçoar a gestão pública.

Importa ressaltar que ao longo de uma implementação percebida como inovadora na SEPLAG-DF, barreiras como incompatibilidade de agenda para deliberações acerca do tema, a insuficiência de servidor público para desenvolver as atividades necessárias, os interesses políticos partidários, a interferência na forma de comunicação, a falta de cooperação das instituições de outros poderes ou mesmo do próprio poder, a descontinuidade das ações, bem como a existência inegável do engessamento da máquina pública no que tange a legalidade e

formalidades nos procedimentos internos respaldados nos princípios que regem a administração pública weberiana, se tornam obstáculos relevantes no tempo, na forma e nas condições que poderão ocorrer a ação elegida, o que por muitas ocasiões não ocorre pela desistência de se enfrentá-los.

Assim, com este estudo foi verificada a influência das relações de coprodução e inovação para o alcance de benefícios que agregam valor tanto ao trabalho do servidor público envolvido quando para os demais cidadãos e a relação entre a gestão de capital humano e o favorecimento do desempenho do órgão público demonstrando por fim a ligação da inovação e o capital necessário.

Nesse sentido, o envolvimento do cidadão na prestação de serviços públicos torna-o um elemento essencial e ativo na execução das práticas e rotinas do processo da construção de uma atmosfera laboral saudável.

## **1.1 Contextualização**

A tentativa de conhecer as percepções, a satisfação, as expectativas e as opiniões dos diversos atores questionados está intimamente ligada ao contexto estudado, com o intento de melhorar a motivação e valorização do servidor público da SEPLAG-DF, por meio de novas ideias, usando pesquisa de percepção da inovação, considerando o manifesto cenário brasileiro, radicado de obstáculos, ressaltando o momento hodierno, pós reestruturações orgânicas, frente a crise política e orçamentária enfrentada pelo país.

## **1.2 Formulação do problema**

Na esfera pública há uma segregação entre as opiniões dos servidores públicos e dos demais cidadãos que não conhecem a fundo a máquina pública, dificultando com isso a otimização de políticas públicas.

Entre os próprios servidores não há um consenso acerca de quais são os fatores que os fazem valorizados pelo estado e pela sociedade.

O presente estudo corroborará para soluções aos problemas referidos apresentados à Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão, com análise do que se percebe

como favorável à implementação de inovação que impetrará a real valorização do servidor público.

### **1.3 Objetivo Geral**

Analisar o impacto da valoração do servidor público com a implementação de inovação no intuito de produzir informações à tomada de decisões dos gestores públicos e ainda descrever se as novas ideias serão percebidas positivamente por meio da correlação de premissas desenvolvidas por meio deste trabalho.

### **1.4 Objetivos Específicos**

Enumerar quais os fatores favoráveis e desfavoráveis da inovação na percepção dos servidores e demais cidadãos e explicar se os resultados obtidos podem ser utilizados para o alcance do proposto no mapa estratégico do atual governo quanto a valorização do servidor público da SEPLAG-DF.

### **1.5 Justificativa**

A inovação no setor público carece de estudos e pesquisas científicas, de tecnologias para sua difusão e de recursos financeiros, contudo frente aos desafios apontados, o presente estudo se justifica ante a necessidade de soluções que agregam valor às ações do servidor público frente ao cidadão.

No entanto, para que o servidor inove e consiga ser criativo, o ambiente precisa dar suporte, onde tanto o ambiente familiar, educacional, os fatores socioculturais e a saúde influenciam na sua capacidade de criação (OLIVEIRA, 2010), o que interfere diretamente na cultura organizacional.

O acesso ao servidor na formulação da política pública, como coparticipante e fornecedor de opinião poderá gerar um efeito positivo à medida que boas ideias estarão nascendo e conhecidas pelos gestores, pois a parte das ideias nem chegam ao conhecimento dos tomadores

de decisão, podendo existir facilitadores para a implementação da inovação no âmbito distrital, podendo gerar até unicidade de emoção em um efeito positivo da “massa”, pois os servidores estão mais sensíveis emocionalmente dados o contexto já aludidos.



## 2 ESTADO DA ARTE

Os estudos sobre inovação no setor público não são expressivos, considerando o aspecto quantitativo.

O conceito de inovação (KÜHL; DA CUNHA, 2013) se dá com a implementação de algo novo ou significativamente melhorado, tanto de produto (ou serviço), a processo, um método de marketing ou um método organizacional:

The definition of innovation given by Schumpeter (1997) is considered by Nuchera, Serrano and Morote (2002, p. 55) as the most classical of definitions. The OECD (2005, p. 56), much quoted today, follows the line of Schumpeter, defining innovation, briefly, as the implementation of something new or significantly improved, both a product (or service), as a process, a marketing method or organizational method. The OECD (2005, p. 69) also identifies that innovations must present a degree of novelty for the company, for the market or for the world.

A Relação entre Gestão de Recursos Humanos (GRH) e Desempenho Organizacional (BRITO; OLIVEIRA, 2016) analisou variáveis de desempenho operacional, que sozinhas não sofrem o impacto da apropriação de valor e a combinação de variáveis, operacionais e financeiras, que permite tanto a avaliação de resultados da GRH quanto também o impacto da apropriação de valor no processo. Com o referido estudo, observou-se que as variáveis mais comuns foram inovação e lucratividade.

As empresas de *software* foram estudadas (PINHEIRO; TIGRE, 2015) quanto ao suporte à inovação em serviços, o processo de aprendizado ainda depende intensivamente do “aprender fazendo” e “aprender usando”. Também ressaltam quais mudanças organizacionais são necessárias para o uso de ferramentas mais avançadas de Tecnologia da Informação e Comunicação, conforme se segue:

A análise revela que inovações organizacionais ocorrem essencialmente em empresas de médio e grande portes. A mudança na cultura corporativa, principalmente quanto à postura de aceitação de novas tecnologias, constitui uma condição essencial para que tais mudanças ocorram. A rigidez organizacional e o comportamento de aversão ao uso de novas tecnologias constituem barreiras significativas

para a difusão de inovações. As empresas multinacionais demonstram maior capacidade para superar a rigidez por contar com o auxílio de equipes especializadas na gestão de mudanças. Já nas empresas de pequeno porte, a informalidade, a fragilidade dos fluxos de informação e conhecimento e a insuficiente capacitação em gestão impedem a introdução de inovações dessa natureza.

O *crowdsourcing* é uma estratégia de cocriação de valor por meio da qual as empresas captam diretamente a contribuição de seus consumidores para a criação de novos produtos e soluções, aumentando a sua capacidade de inovação, contudo os empresários não estavam ainda preparados para a implementação de estratégias baseadas em *crowdsourcing* (MURAKAM, 2015).

O tema do *crowdsourcing* como um meio eficaz de capacitar as comunidades com o potencial de envolver os indivíduos em inovação, auto-organização permanece limitado (SMITH; RAMOS; DESOUZA, 2016).

Os resultados de uma tese de doutorado (DIAS, 2014) que mapeou condições sobre as quais os prêmios de jornalismo no Brasil se organizam, apontando temas de educação e ambientalismo como temas incorporados recentemente, reforçando valores subjetivos que vão contra a rigidez de outrora. A pesquisa concluiu que existe a valorização das pautas e desvalorização do profissional e da profissão. O artigo cita que:

Na esfera estadual, o Prêmio Detran de Jornalismo, do Detran/AC com o Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado do Acre (SINJAC), avalia as matérias a partir do modo que a instituição apareça no noticiário como defensor dos direitos do contribuinte e do cidadão: “tem como objetivo estimular, divulgar e prestigiar matérias jornalísticas veiculadas na imprensa que apresentem o trabalho da instituição como defensor legal dos interesses da sociedade, demonstrando as competências e atribuições constitucionais da Instituição, assim como a contribuição de suas áreas de atuação”, além de “melhor entendimento, pela sociedade e pelo poder público, sobre a importância das atividades e da função social do Detran/AC.” (Prêmio Detran de Jornalismo, 2011).

Quanto a medição da eficiência de magistrados e de unidades judiciárias no Ceará, Brasil por meio do uso do sistema “Eficiência.jus” mediu-se a eficiência de unidades judiciárias e de magistrados no intuito de produzir informações estatisticamente tratadas para auxiliar a tomada de decisões dos gestores (SUPERIOR et al., 2016), contudo houveram dificuldades gerenciais e

culturais encontradas quando de sua concepção e desenvolvimento, como a necessidade de que seja dada ênfase às condições organizacionais básicas exigidas para seu funcionamento pleno.

O artigo intitulado “Bem-estar, felicidade e crise estrutural do neoliberalismo: uma análise interdisciplinar através das lentes das emoções” (PILKINGTON, 2016) concluiu que o valor científico das emoções raramente é reconhecido e que a sociologia das emoções está em rápido crescimento. Pilkington observou que há um fenômeno de manipulação das emoções mais felizes ou mais triste do que o habitual dependendo do feed de notícias das redes sociais.

On the surface, Facebook provides an invaluable resource for fulfilling such needs by allowing people to instantly connect. Rather than enhancing usually remembers the most intense memory as well as the last one); this polarized vision occults intermediary ones. Another noteworthy phenomenon is that of emotional contagion and/or manipulation. For 1 week in 2012, Facebook skewed 689,003 users' news feeds to be laden either with happier or sadder emotions than usual. The experiment found that users posted positive or negative comments according to the skew given to their news feed. The research findings (Kramer et al. 2014) give support to the possibility of mass-scale emotional contagion in the absence of any direct physical interaction. This story raises the important issue of the social responsibility of those actors in a position to generate and manipulate the fabric of emotions at the societal level (Ducar 2014).

Também se baseando em dados da pesquisa de Pilkington (2015) os indivíduos são mais sensíveis a perdas do que ganhos em termos de crescimento econômico, ou seja, existe uma forte assimetria no crescimento econômico positivo e nas recessões.

O uso dos sistemas de controle gerencial e técnicas de gestão operacional, com enfoque nos sistemas de controle de diagnóstico (NISIYAMA, 2011), usados para monitorar e recompensar a consecução dos objetivos específicos, como ferramentas essenciais de gerenciamento para transformar estratégias pretendidas em estratégias, possuem fatores como processo de padronização e formalidades nos procedimentos internos que são percebidos de forma negativa ao processo de inovação (HARARI, 1997) neutralizando os aspectos favoráveis no processo de introdução de novos produtos.

Pesquisa sobre o caso da China (ELFSTROM, 2017), lar da maior classe operária do mundo, propor-se a explorar governos vulneráveis às manifestações dos trabalhadores, demonstrando políticas públicas expandidas após a pressão dos protestos, concluiu que os

mesmos oferecem aberturas para a inovação no local de trabalho se estão na gestão líderes criativos.

Por fim, o estudo do sentido do trabalho voluntariado (BORCHARDT, 2016) apresentou oito sentidos do trabalho em uma igreja Luterana: identificação com a ética luterana; seriedade e imagem da instituição; unidade; condições e disposição em participar; incentivo de outras pessoas; relação com a profissão; relacionamento agradável com a diretoria; acompanhamento e suporte; e reconhecimento. As principais considerações e conclusões foram a possibilidade de compreensão do voluntariado em uma organização religiosa para se pensar formas de gerenciá-lo, resultando na percepção de que experiências e interação com outras pessoas moldam o indivíduo e a sua relação com a igreja, ressaltando que os sentidos do trabalho possuem relação diferente para cada religião.

### 3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste capítulo serão discriminadas as características da pesquisa e da organização que foi estudada, os participantes e os instrumentos de pesquisa, bem como os instrumentos de coleta e análise de dados executados nesta pesquisa.

#### 3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa

Vergara (1997) nomeou a taxonomia usada na classificação da metodologia deste trabalho, tanto quanto aos fins quanto aos meios.

Quanto aos fins a metodologia utilizada é a descritiva, pois estabelece relação entre as variáveis no objeto de estudo analisado proporcionando uma nova visão sobre esta realidade já existente, ou seja, visou identificar a relação entre a existência de soluções inovadoras e estratégicas e os fatores de fomento da valorização do servidor público à SEPLAG-DF, por meio das entrevistas e observação participativa sobre o tema em comento.

Quanto aos meios, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, documental, telematizada e pesquisa de campo, pois para se teorizar o estudo foi realizada uma investigação sobre inovação, motivação, cultura organizacional com o uso de recursos bibliográficos como livros, teses, artigos científicos renomados e dissertações, também houve a utilização de documentos como o planejamento estratégico do governo e expedientes oficiais, de recursos telemáticos porque foram feitas consultas via internet e intranet, bem como uma pesquisa de campo com coleta de dados obtidas por questionário semiestruturado e a observação não estruturada da autora realizada após atuação dentro dos gabinetes da atual SEPLAG e da então Secretaria de Estado de Gestão Administrativa e Desburocratização – SEGAD, nome dado antes da última reestruturação orgânica ocorrida no governo do Distrito Federal.

A pesquisa é um estudo de caso limitada a realidade da SEPLAG-DF, e foi realizada de forma a analisar com maior profundidade a comparação da percepção dos grupos que em sua maioria eram servidores da Secretaria em comento, mas inserindo outros *stakeholders* para promover a coparticipação, pois se pretendeu investigar as características do fenômeno no local em que ele ocorre (VERGARA, 2006), mas também visou respaldar o fenômeno da inovação aberta (SEMINAR; INOVA, 2008).

O estudo em epígrafe é de abordagem qualitativa visto que, em síntese, dados obtidos referem-se aos questionários semiestruturados aplicados, a fim de se obter opiniões para avaliar

a percepção da inovação no âmbito da SEPLAG-DF, constituindo assim perspectivas de cunho qualitativo (GODOY, 1995).

### 3.2 Participantes do estudo

A complexidade das relações interpessoais e sociais envolvidas nesta análise culminou em dados obtidos com os três grupos distintos – servidores públicos, servidores públicos da SEPLAG e demais cidadãos que não são detentores de cargos públicos – de forma que assim, os elementos obtidos pudessem ser mais imparciais e voltados à inovação aberta.

Desta forma, a população da pesquisa é representada por grupo de indivíduos denominado de “participantes nº 1” é formado pelos servidores públicos distritais e o grupo “participantes nº 2” são os demais servidores públicos. O grupo “participantes nº 3” são os demais cidadãos que não são servidores públicos. Quanto ao grupo de “participantes nº 4” tratam da junção dos participantes nº 1 e nº 2, ou seja, todos os servidores públicos independentes da esfera de atuação, sendo que foram ocultados os nomes das pessoas entrevistadas por causa do acordo de colaboração selado durante a entrevista de não divulgar o nome e os manter em anonimato, totalizando 224 participantes conforme a seguinte tabela 1.

**Tabela 1** – Caracterização da amostra

Característica da amostra	F	%
n total	200 (?)	100
Seplag		
Não	X	X
Talvez	X	X
Sim	X	X
Servidor Público	X	X
Não	X	X
Sim	X	X
Servidor do GDF	X	X
Não	X	X
Sim	X	X
Sexo		

Masculino	X	X
Feminino	X	X
Escolaridade		
Ensino Médio	X	X
Superior Completo	X	X
Pós Graduação	X	X
Mestrado	X	X
Doutorado	X	X
Outro	X	X
Faixa etária		
Abaixo de 25 anos	X	X
Entre 26 e 35 anos	X	X
Acima de 35 anos	x	X

---

### 3.3 Caracterização da organização

A Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal foi criada no contexto de reforma administrativa iniciada pelo governo de Brasília para reduzir gastos com pessoal por meio do Decreto N° 36.825, publicado no dia 23 de outubro de 2015, no Diário Oficial do Distrito Federal (“2017-5-21 Decreto\_36825\_22\_10\_2015.html”, 2017), a SEPLAG se manteve com a mesma nomenclatura e absorveu todas as competências da SEGAD, sem deixar de lado a função de órgão central de planejamento do governo, além do estudo e monitoramento das políticas públicas governamentais e a gestão estratégica e de projetos.

A SEPLAG é responsável por orientar e coordenar todo o processo de elaboração e acompanhamento do planejamento anual, plurianual, execução orçamentária do governo, planejamento, gestão e modernização administrativa, gestão estratégica governamental e gestão por resultados, gestão e monitoramento de programas e projetos estratégicos de Governo, captação de recursos, relacionamento com organismos internacionais, patrimônio do Distrito Federal, tecnologia da informação e comunicação do Distrito Federal, avaliação de políticas públicas, formação e capacitação do servidor público distrital, saúde e previdência do servidor público distrital, bem como é órgão central de gestão de pessoas e de compras e logística no Distrito Federal.

### 3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa

Vale destacar que para o emprego das correlações sopesadas nesta investigação pretendeu-se observar o grau de significância estatística, com a utilização do *software* SPSS *Statistics*, o qual realizou a análise de variância (ANOVA) das respostas conforme definição da professora Bardin (2009) como um conjunto de técnicas de análise aplicadas para descrição do conteúdo do que está sendo estudado.

O objetivo principal da análise de variância usada na pesquisa em comento é identificar as variáveis que discriminam os grupos e, assim, elaborar previsões a respeito de uma nova observação, após encontrar uma diferença significativa entre as médias e fatores que exercem influência em alguma variável dependente.

A análise de dados foi feita por meio da ANOVA, contudo para isso, foi realizada uma transcrição integral do conteúdo dos questionários sintetizados em gráficos para facilitar a interpretação dos resultados.

A coleta de dados deste estudo se deu por meio do *Google Drive*, o qual abriga o aplicativo *Google Forms*, que foi usado para a confecção do formulário *online*.

O aplicativo fora escolhido por possuir vantagens quanto ao armazenamento dos arquivos criados, pois, permanecem no servidor do *Google* e, portanto, o usuário pode acessá-lo a partir de qualquer computador ou celular conectado à *internet*.

Outra vantagem do *Google Drive* é a funcionalidade em se gerir o tempo no processo de coleta e análise de dados e a manipulação de enormes quantidades de documentos, substituindo os instrumentos em papel por um formulário *online*, o que permite a coleta organizada das vinte perguntas realizadas, racionando tempo e oferecendo melhores condições para a realização das análises comparativas.

Para todas as questões, optou-se por perguntas obrigatórias, ou seja, só foram enviados os questionários os quais todas as questões foram completamente respondidas ao final. O formulário construído disponibilizado através de um endereço eletrônico, quando preenchido pelos respondentes, aparecem imediatamente na página do *Google Forms* do usuário que os criou, organizadas conforme a disposição apresentada na figura 1.





Figura 1: Página do *Google Forms* do usuário  
 FONTE: *Google Drive* 2017

### 3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados

A etapa de coleta iniciou-se com a elaboração do questionário (Apêndice A), enviado aos possíveis participantes conforme descrito via mídia social. O questionário continha informações gerais acerca da origem da pesquisa, com a apresentação das motivações da pesquisa, com isso, o participante era convidado a responder as questões. O envio do questionário ocorreu em fevereiro e o total de 224 respostas foram enviadas até março do corrente ano.

O questionário referido (Apêndice A), teve um roteiro semiestruturado constituído para orientar o pesquisador, contendo 19 (dezenove) questões fechadas e 1 (uma) aberta, elaborado com o intuito de obter os dados relevantes referentes aos objetivos geral e específicos da pesquisa.

O quadro 1 relaciona as questões as quais contém as variáveis necessárias para o estudo dos objetivos da pesquisa.

NÚMERO DAS QUESTÕES	FUNDAMENTAÇÃO
1.Você sabe o que faz a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal?	(REIS, 2012)
2.Você é servidor público?	(COUTO et al., 2016)
3.Você é servidor público distrital?	(COUTO et al., 2016)
4.Qual o seu sexo?	(LÁZARO; GREMAUD, 2016)
5.Qual o seu grau de escolaridade?	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015)
6.Qual sua faixa etária?	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015)

Quadro 1- Questões da pesquisa e fundamentação

NÚMERO DAS QUESTÕES	FUNDAMENTAÇÃO
7. Qual o grau de satisfação em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público?	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015) (HESKETH; MARIA T. P. M. COSTA, 1980)
8. Você concorda em ampliar a participação popular nas políticas públicas distritais?	(SEMINAR; INOVA, 2008)
9. O que causa mais insatisfação na carreira pública?	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015)
10.Você acha que o Distrito Federal possui um serviço público de qualidade?	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015)
11.Você acha que existe um ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implementação de novas ideias que possam gerar um diferencial para o serviço público do Distrito Federal?	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015) (PASCHOAL; TAMAYO, 2005) (SEMINAR; INOVA, 2008)
12.Você acha que existe incentivo para que o servidor público distrital tenha uma educação continuada?	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015) (HESKETH; MARIA T. P. M. COSTA, 1980)
13.Você acha que a inovação no serviço público distrital depende de recursos financeiros?	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015)
14.Você acha que a burocracia atrapalha a inovação do serviço público?	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015)
15.Você acha que uma inovação organizacional depende principalmente de:	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015) (LATHAM; PINDER, 2005)
16.Você acha que a participação de todos os membros de uma organização pública é indispensável, pois todos têm responsabilidade no que se refere aos resultados a serem alcançados?	(PERRY; WISE, 1990) (HESKETH; MARIA T. P. M. COSTA, 1980) (SEMINAR; INOVA, 2008)
17.Você acha necessário melhorar a motivação do servidor público?	(PERRY; WISE, 1990)
18.Você já ocupou cargo estratégico ou de chefia no governo?	(PERRY; WISE, 1990)
19.Ambientes e/ou ferramentas de trabalho não convencionais podem estimular a inovação no serviço público?	(PERRY; WISE, 1990) (PASCHOAL; TAMAYO, 2005)
20.Escolha a opção de maior necessidade de inovação na esfera pública:	(TAKAHASHI; LEMOS; SOUZA, 2015)

Quadro 1- Conclusão

### 3.6 Caracterização da Motivação Adotada na Pesquisa

O objeto de estudo considerou a colisão da motivação do servidor público com a implementação de inovação no fito de produzir informações à tomada de decisões dos gestores públicos.

A relação em comento se deu após análise dos resultados obtidos com a aplicação do questionário sob a ótica das teorias motivacionais mencionadas em sequencia de maneira holística e concomitante.

As teorias motivacionais buscam identificar as fontes de prazer que o trabalhador encontra no seu ambiente de trabalho, e elas podem estar no indivíduo, no ambiente laboral ou em ambos (PASCHOAL; TAMAYO, 2005), assim as questões foram construtos teóricos para convalidar os resultados obtidos.

Considerou-se também o conceito da motivação como um processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia (LATHAM; PINDER, 2005).

As teorias motivacionais clássicas de Maslow (HESKETH; MARIA T. P. M. COSTA, 1980) e a de Herzberg (POCINHO; GOUVEIA FRAGOEIRO, 2012) foram consideradas no presente trabalho consolidadas na figura 2.

**Figura 2-** Hierarquia das Necessidades de Maslow *versus* Teoria de Motivação -Higiene Herzberg

**FONTE:** QUEIROZ (1996) adaptado pela autora



A motivação no trabalho voluntário (CAVALCANTE et al., 2015) é explicada por um conjunto de valores, como o altruísmo, o interesse individual em aprender uma nova competência, razões religiosas e sentimentos de culpa que para Cavalcante et al. (2015) é regra absoluta quando se analisa a motivação voluntária para entrada em ONG brasileiras *in litteris*:

Os conceitos se baseiam na doação de algo – tempo, trabalho e/ou competências –, além de quatro eixos de discussão. O primeiro é o livre-arbítrio (free will), que pode ser influenciado por motivações internas e até pressões externas, como amigos ou família, pressões sociais ou religiosas e até cobranças do mercado de trabalho. O segundo é a disponibilidade e a natureza de remuneração que pode ser nenhuma ou ir até incentivos fiscais de desconto no imposto de renda pessoal (Cnaan & Amroffell, 1994; Cnaan et al., 1996). O terceiro eixo

estuda se a proximidade dos beneficiários pode influenciar na escolha em se voluntariar, isto é, significa saber se estar próximo ao problema (como viver na mesma comunidade) que se quer atenuar pode ter influência na escolha; e o quarto eixo trata do nível de institucionalização da tarefa. Aqui se considera a existência do voluntariado informal, que corresponde a atividades como ajuda a vizinhos e é autogerenciado, não tendo ligação alguma com uma organização (Cnaan & Amroffell, 1994; Cnaan et al., 1996).

Assim, a motivação no voluntariado por ser em partes comparadas com a do servidor público, contudo a pesquisa apontará em que divergem.

Em seguida, se pretendeu investigar as características do fenômeno no local em que ele ocorre (VERGARA, 2006), inserindo também atores externos à instituição como fator fomentador do fenômeno da inovação aberta (SEMINAR; INOVA, 2008).

A valoração do servidor levará em consideração sua motivação e a opinião de diversos atores sobre a temática, sendo necessária uma análise horizontal da percepção do controle destes atores, deste modo, a transparência pode ser classificada em duas dimensões, cada uma delas de acordo com a posição dos referidos atores conforme expôs O'Donnell (1991):

*Nas democracias consolidadas, a accountability opera não só, nem tanto, “verticalmente” em relação àqueles que elegeram o ocupante de um cargo público (exceto, retrospectivamente, na época das eleições), mas “horizontalmente”, em relação a uma rede de poderes relativamente autônomos (isto é, outras instituições) que têm a capacidade de questionar, e eventualmente punir, maneiras “impróprias” de o ocupante do cargo em questão cumprir suas responsabilidades. Do texto acima é possível extrair a distinção entre as duas dimensões. A primeira, accountability vertical, diz respeito ao controle eleitoral em relação aos eleitores e eleitos. A segunda, accountability horizontal, refere-se ao controle exercido pelos diversos poderes do Estado e outras instituições com capacidade de fiscalização e punição.*

Assim, o resultado desta pesquisa poderá servir como indicador de qualidade democrática apontando a percepção dos servidores de diferentes esferas e entre os cidadãos.

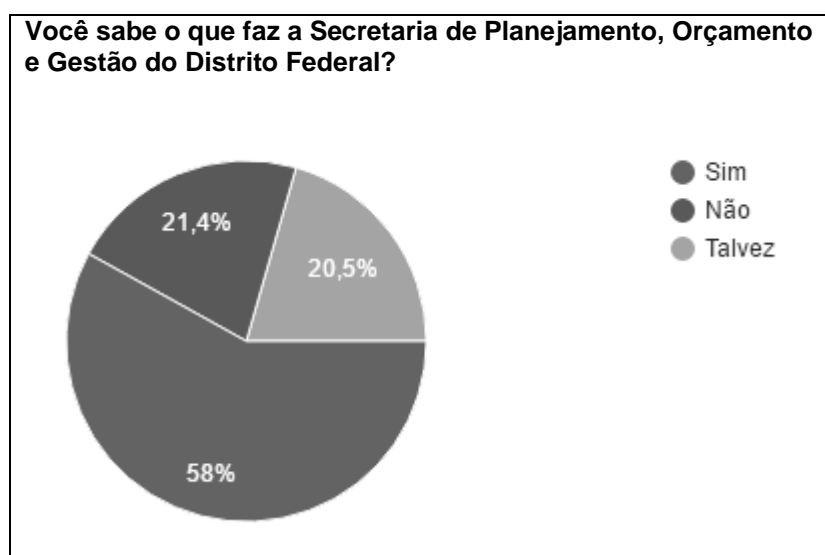
Nesse sentido, as questões presentes no questionário desta pesquisa foram construtos teóricos para convalidar os resultados obtidos, influenciadas pelas teorias motivacionais citadas no presente trabalho.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário aplicado nesta pesquisa consta do apêndice A e pode ser analisado sob vários aspectos, contudo, no presente trabalho houve o enfoque da inovação por meio das percepções de participação, satisfação, ambiente, incentivo e motivação do servidor público entre os grupos classificados no item 3.2 (Participantes do estudo), para o definir significantes fatores favoráveis e inibidores.

A variável referente a questão nº 1 (Você sabe o que faz a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal?) demonstra que a maioria dos inqueridos conhecem as competências da SEPLAG, como registrado no gráfico 1.

Do total de 224 questionários respondidos, 130 assinalaram “sim” à questão, correspondendo o percentual de 58% (cinquenta e oito por cento), ou seja, a maioria sabe o que faz a Secretaria a qual se pretende aplicar o estudo.



**Gráfico 1-** Você sabe o que faz a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal?

Contudo a referida variável quando estratificada pelas características *de per si*: ou servidores públicos distritais, ou demais servidores públicos, ou cidadãos aponta que, dos 112 servidores públicos distritais que responderam à pesquisa, 35 não ou talvez sabem o que a SEPLAG-DF faz, bem como 77 sabem o que a instituição em comento faz. Já com relação aos servidores públicos de outra esfera diversa da distrital, 19 responderam que não ou talvez sabem e 13 responderam sim. Por fim, entre os 80 cidadãos, 40 responderam “sim” e 40 responderam “não ou talvez”.

Tabela 2 – Caracterização da amostra

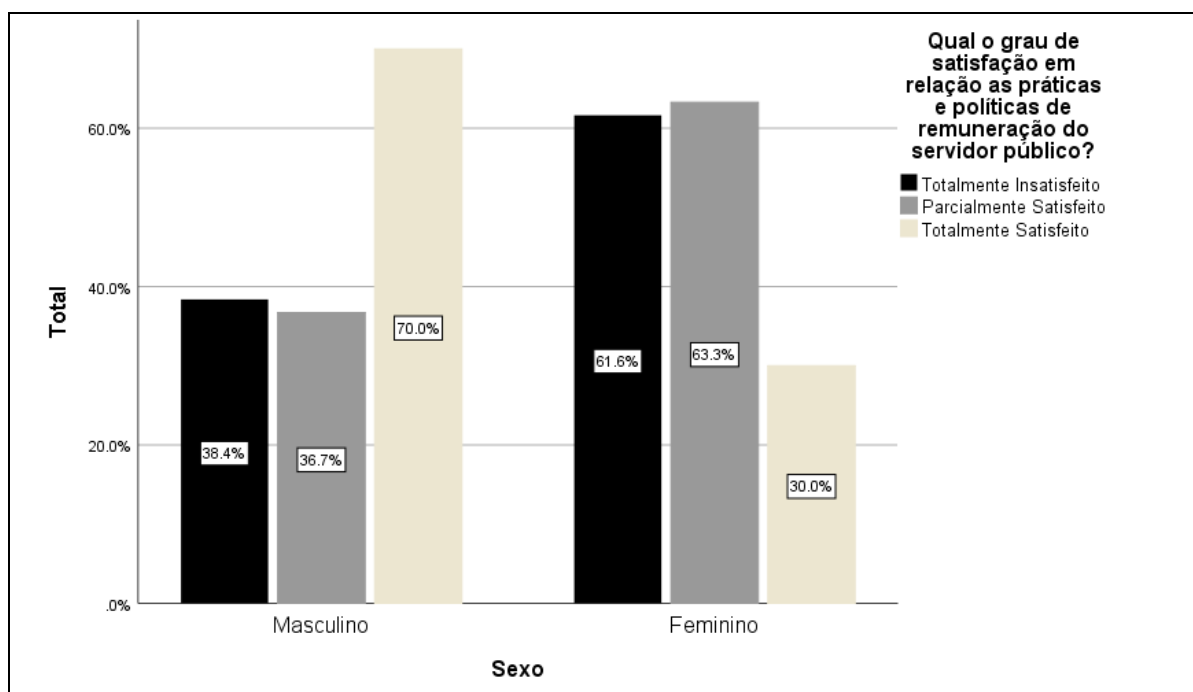
Característica da amostra	F	%
Total	224	100
SEPLAG		
Não ou Talvez	94	41,96
Sim	130	58,03
Servidor do GDF		
Não ou Talvez	35	15,60
Sim	77	34,37
Demais Servidores		
Não ou Talvez	19	8,48
Sim	13	5,80
Demais Cidadãos		
Não ou Talvez	40	17,85
Sim	40	17,85

Assim, após análise estatística da tabela 2 infere-se que o nível da transparência acerca das competências da SEPLAG possui significância apenas entre os servidores públicos distritais.

A questão nº 2 da pesquisa corrobora à obtenção da percepção das respostas por públicos diferentes, como por arquétipo os dados expostos na tabela 2.

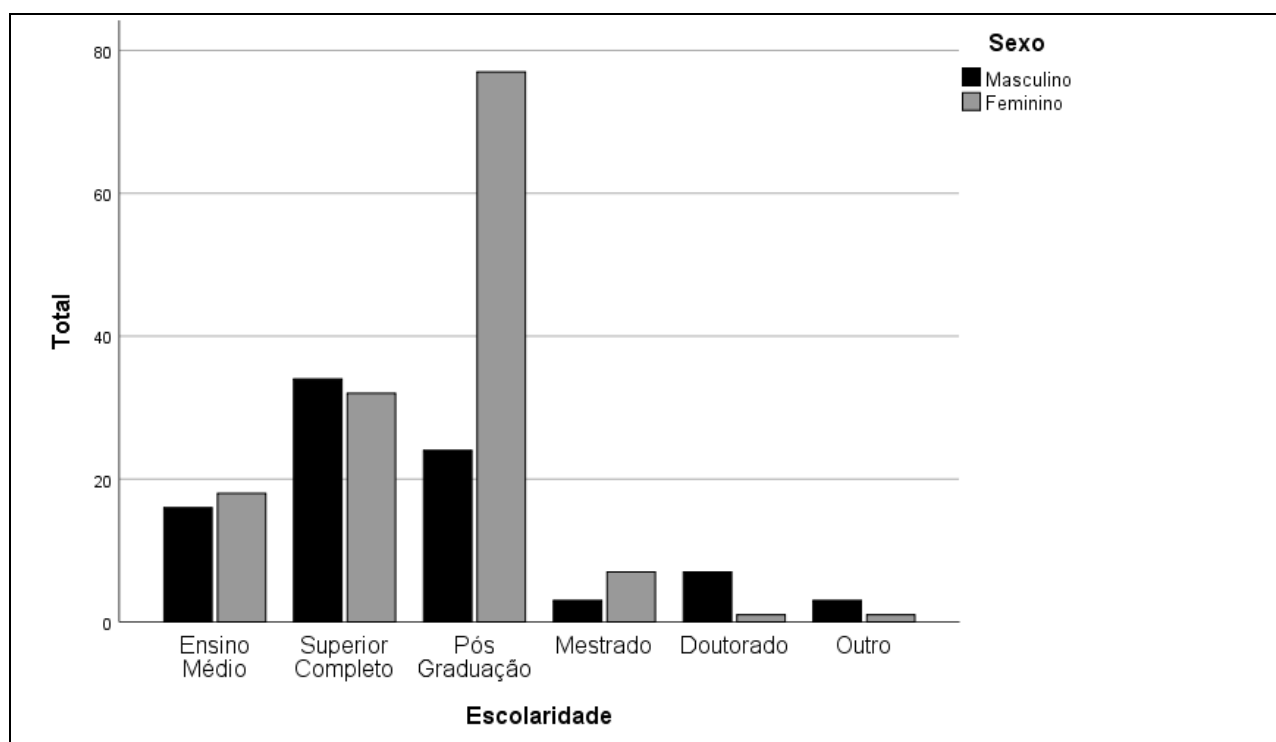
Ainda no mesmo sentido, a sequencial questão identificou dentre os servidores públicos quais são distritais, sendo possível pontuar que dentre os servidores do Distrito Federal, a qual a SEPLAG faz parte, existem mais servidores que não conhecem suas atribuições quando comparados aos servidores de outras esferas.

A questão nº 4 trata da classificação de gêneros podendo apontar que não há relevância entre a ótica feminina e masculina quanto à insatisfação em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público, a despeito da maioria insatisfeita ser do gênero feminino.



**Gráfico 2-** Qual o grau de satisfação em relação às práticas e políticas de remuneração do servidor público *versus* sexo

A variável “escolaridade”, quando estratificada à classificação “sexo” (gráfico 3) demonstra que o gênero feminino possui um grau maior de qualificação que o masculino.

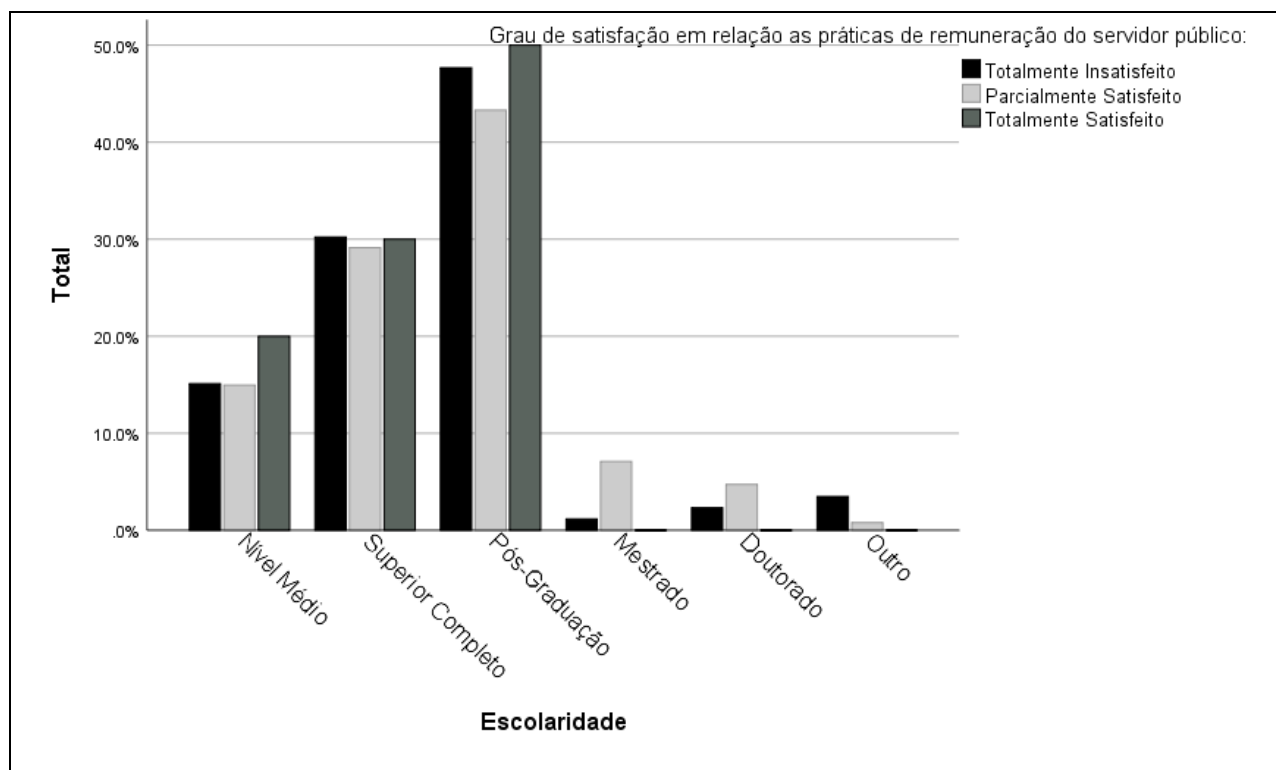


**Gráfico 3-** Sexo *versus* escolaridade

A questão nº 5 correlacionou o grau de escolaridade ao de satisfação mencionado na questão nº 7. Assim percebe-se que quanto maior é o grau de escolaridade, menor é a satisfação

em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público. Pois dos 34 formulários respondidos por pessoas com o nível médio, duas responderam ser totalmente satisfeitas, contudo de 66 respostas de pessoas com nível superior apenas três responderam ser totalmente satisfeitas.

Do total de 101 questionários preenchidos por pessoas com grau de pós-graduação, apenas cinco responderam ser totalmente satisfeitas, sendo que não houveram respostas de “Totalmente Satisfeito” para o grau de mestrado e doutorado.

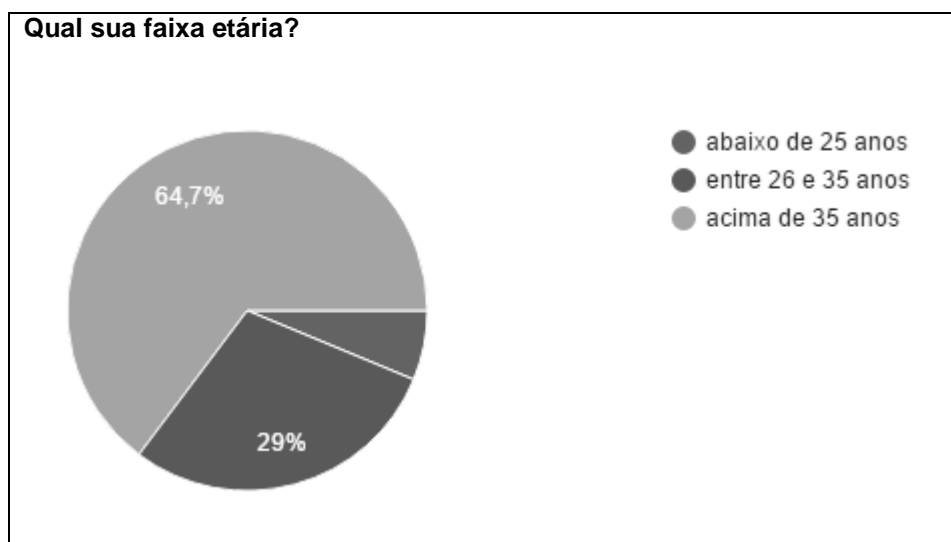


**Gráfico 4-** Qual o grau de satisfação em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público *versus* escolaridade

Em suma, nota-se a percepção de total satisfação em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público inversamente proporcional ao grau de escolaridade dos participantes.

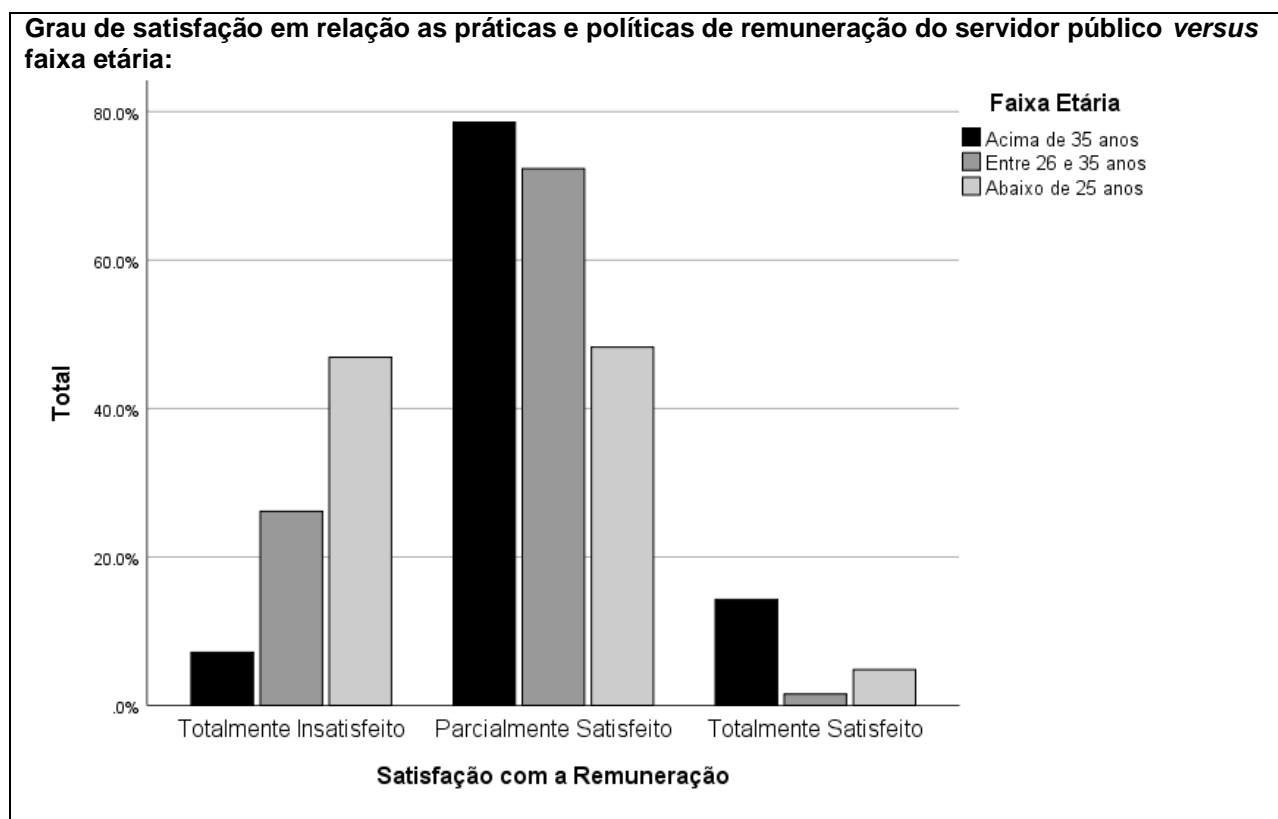
A questão nº 6 trata da faixa etária do público participante com sua maioria de adultos e está representada pelo gráfico 5.





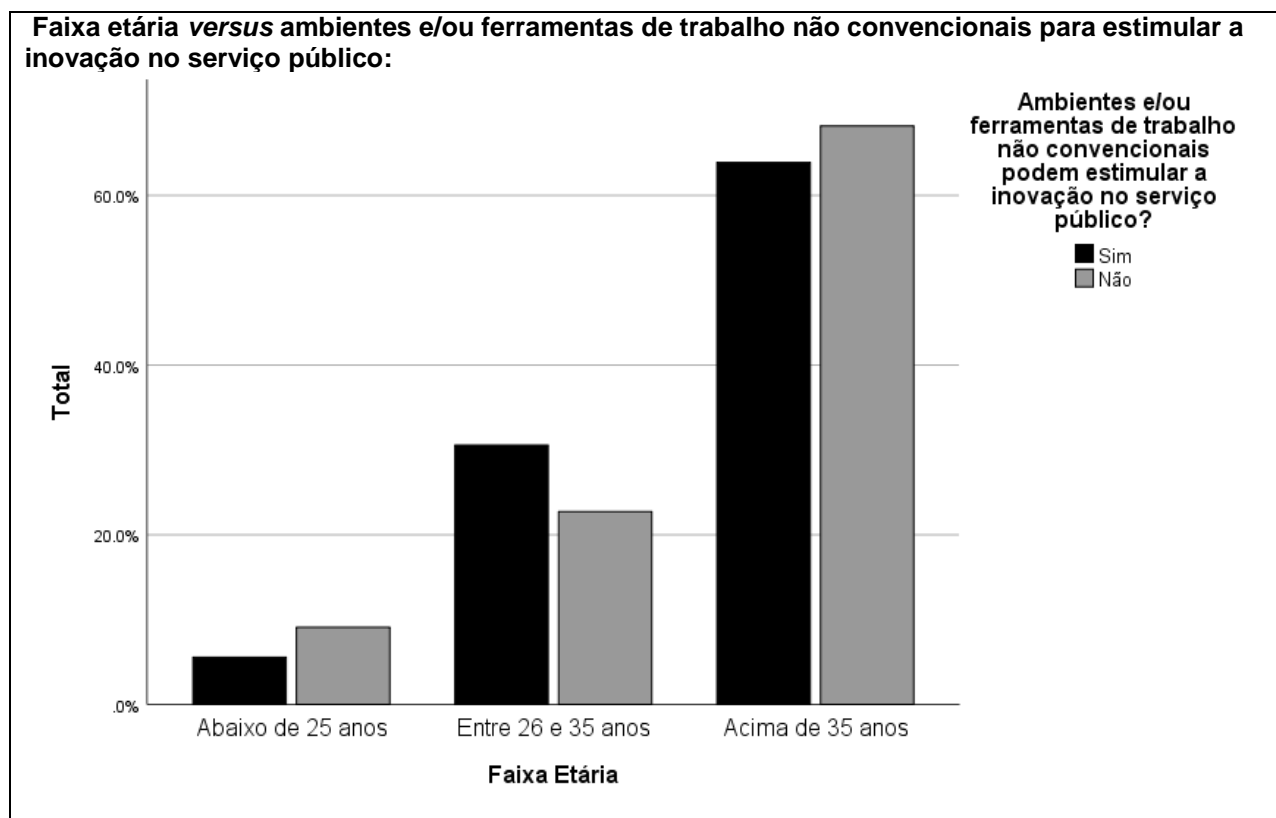
**Gráfico 5-** Qual sua faixa etária?

Ainda estudando a significância da faixa etária, observa-se no gráfico 6 que quanto mais idade, mais qualificação e menor satisfação com a remuneração.



**Gráfico 6-** Grau de satisfação em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público *versus* faixa etária

Ainda acerca da questão 6, referente a faixa etária dos participantes, quando correlacionada com a questão 19, a qual refere-se a ambientes e/ou ferramentas de trabalho não convencionais para estimular a inovação no serviço público, resulta na ausência da faixa etária de 26 a 35 anos que responderam “não”.

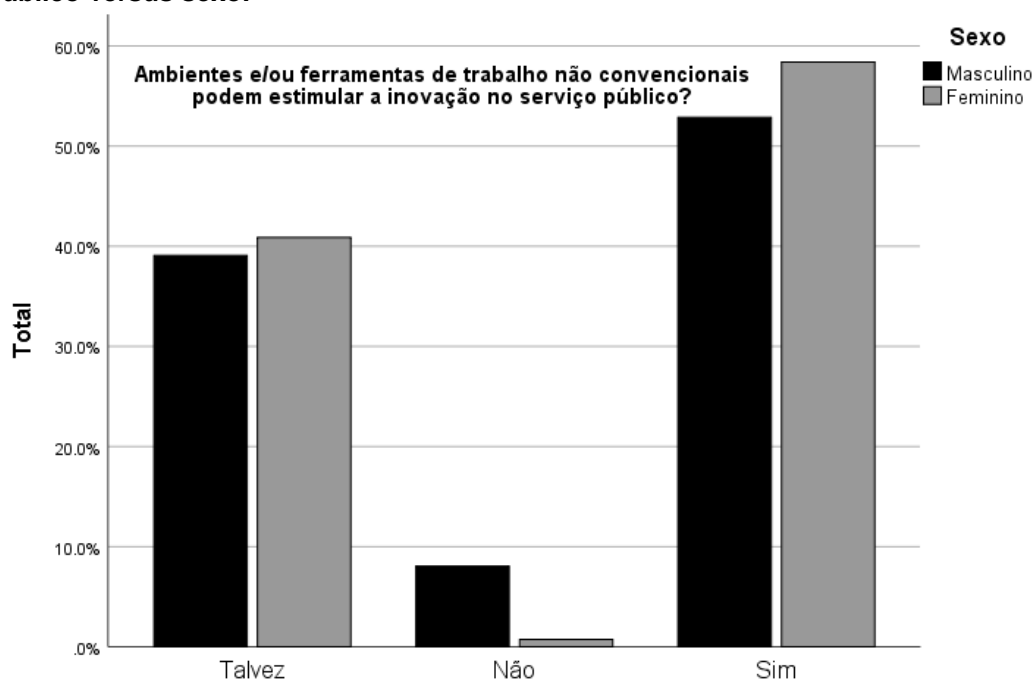


**Gráfico 7-** Faixa etária versus ambientes e/ou ferramentas de trabalho não convencionais para estimular a inovação no serviço público

Coleciona-se que a faixa etária de 26 a 35 anos é mais propensa à ambientes e/ou ferramentas não favoráveis para estimular a inovação no serviço público.

Já quando a mesma variável é estratificada ao sexo nota-se que o gênero masculino é mais resistente à inovação no serviço público em ambientes e/ou ferramentas não convencionais conforme gráfico 8.

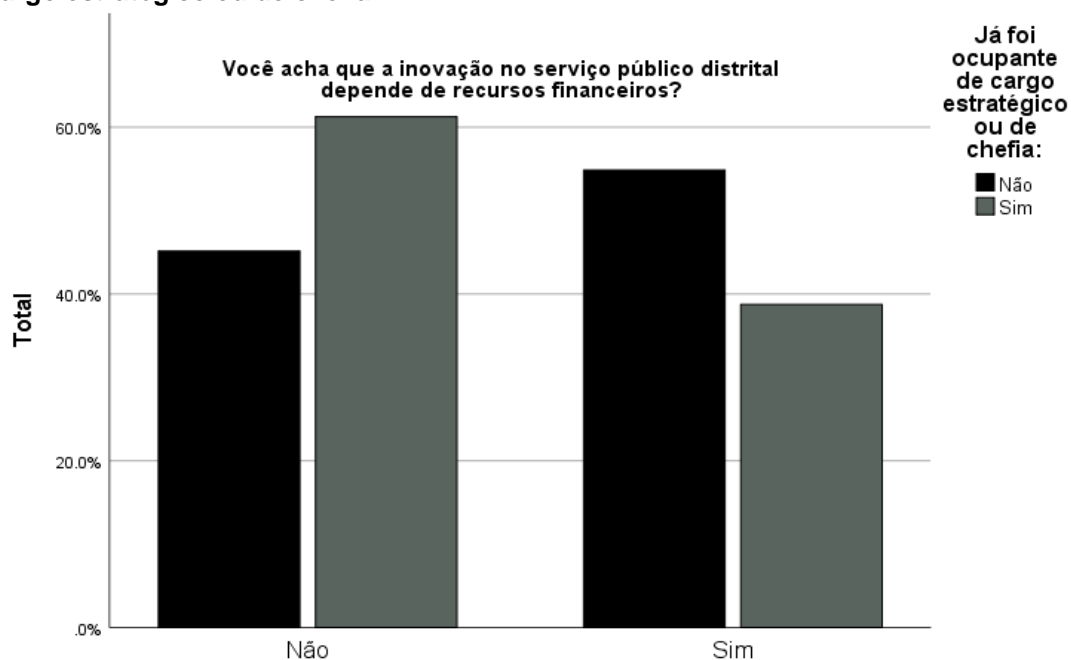
**Ambientes e/ou ferramentas de trabalho não convencionais para estimular a inovação no serviço público versus sexo:**



**Gráfico 8-** Ambientes e/ou ferramentas de trabalho não convencionais para estimular a inovação no serviço público versus sexo

No mesmo sentido, analisando os resultados sob a égide masculina observa-se que a maioria dos homens servidores públicos participantes da pesquisa também não acreditam na inovação sem recursos financeiros, conforme gráfico 9

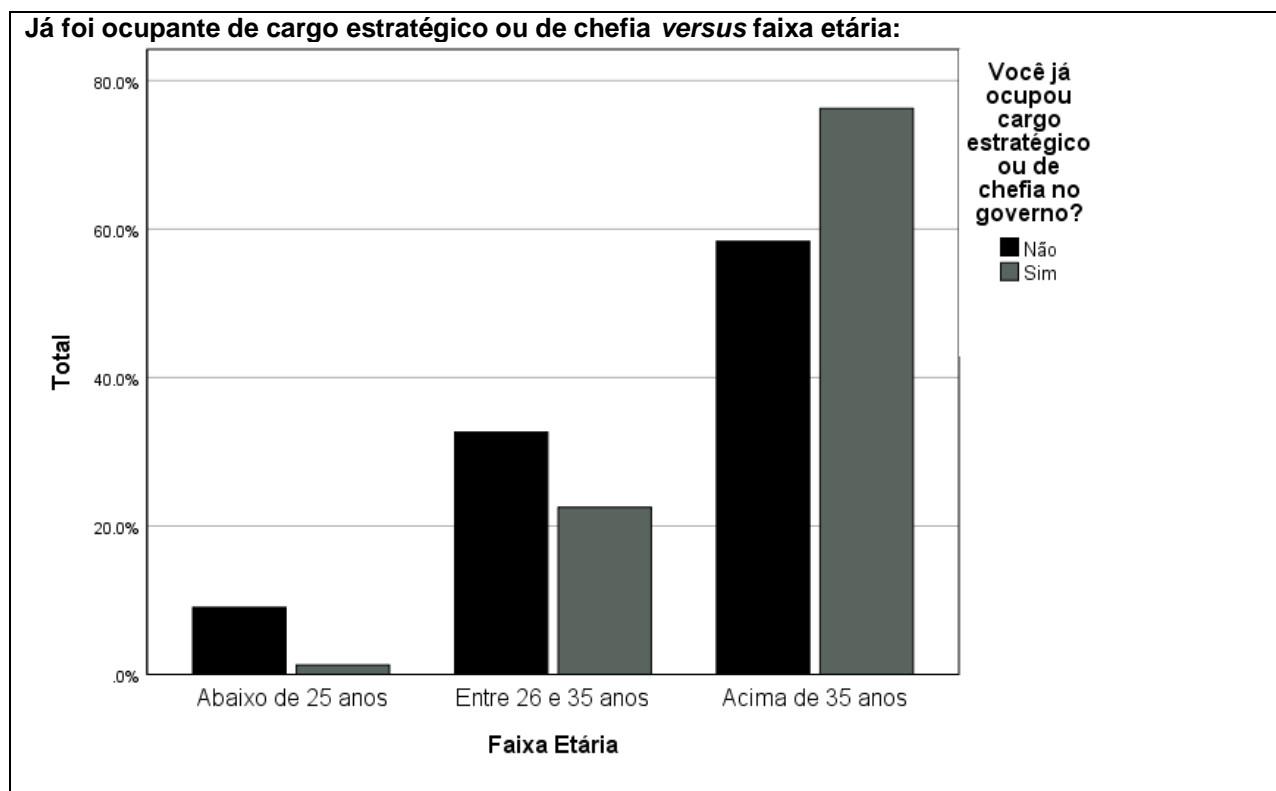
**Inovação no serviço público distrital depende de recursos financeiros versus já foi ocupante de cargo estratégico ou de chefia:**



**Gráfico 9-** Inovação no serviço público distrital depende de recursos financeiros versus já foi ocupante de cargo estratégico ou de chefia

Analizando os ocupantes de cargos estratégicos ou de chefia, a maioria acha que a inovação no serviço público distrital não depende de recursos financeiros.

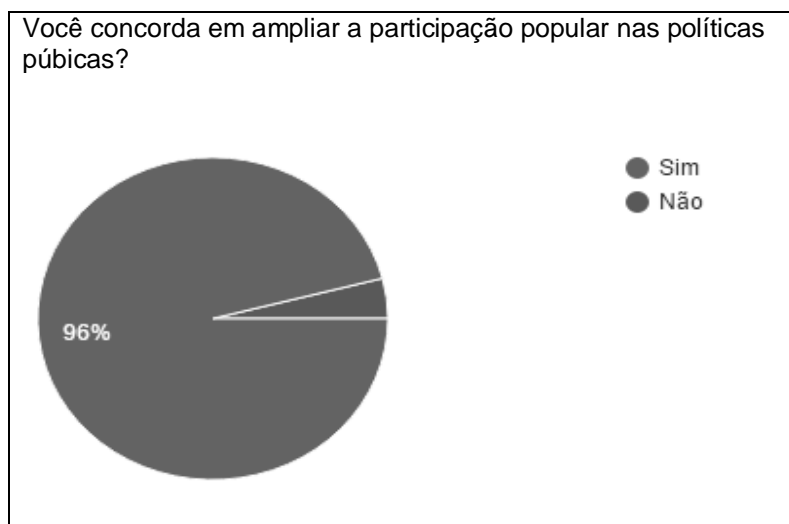
Já a mesma questão nº 7, a qual trata da faixa etária do público participante, quando estratificada com a característica da ocupação de cargo estratégico ou de chefia no governo (questão 18) traz a percepção de que a idade tem crescimento diretamente proporcional a ocupação em cargos estratégicos ou de chefia no governo.



**Gráfico 10-** Já foi ocupante de cargo estratégico ou de chefia *versus* faixa etária

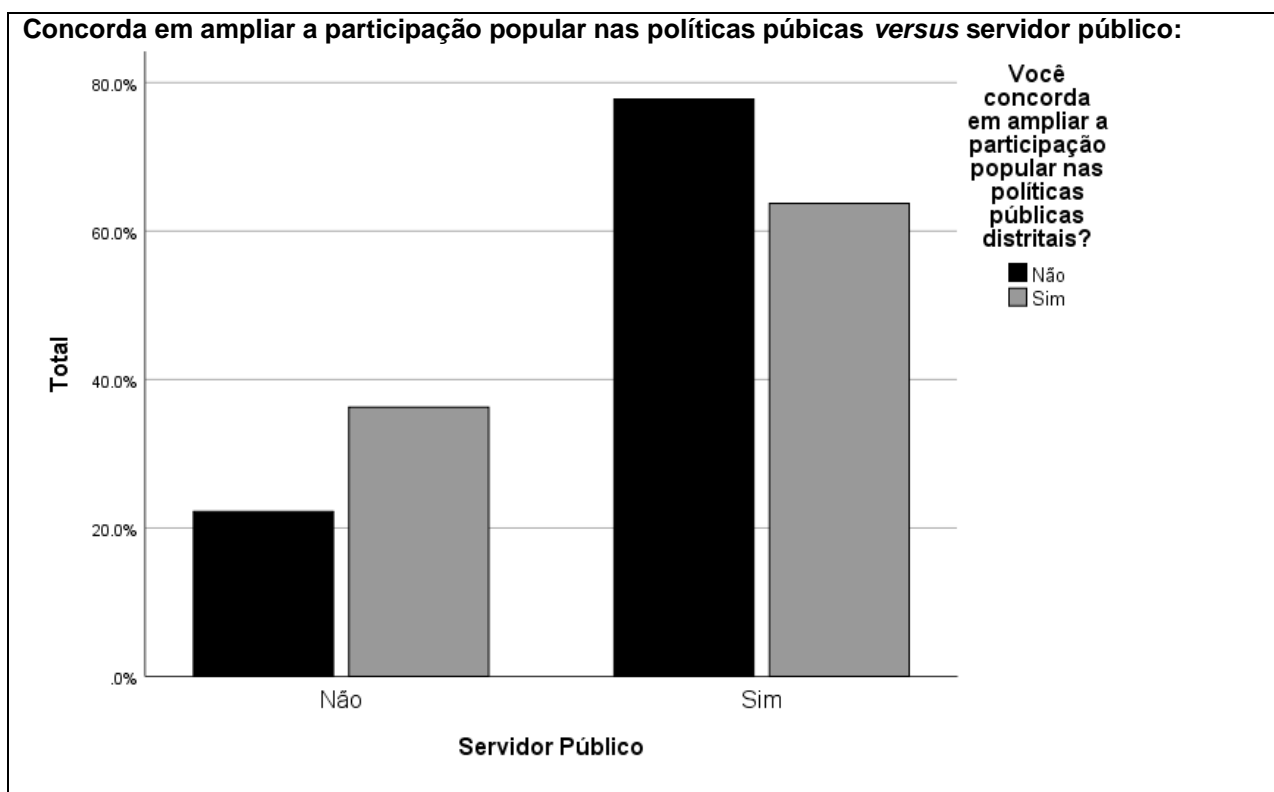
Deduz-se que atualmente os cargos estratégicos têm sido ocupados em sua maioria por maiores de 35 anos.

A questão nº 8 aborda a participação popular nas políticas públicas distritais como evidenciado no gráfico 11.



**Gráfico 11-** Você concorda em ampliar a participação popular nas políticas públicas?

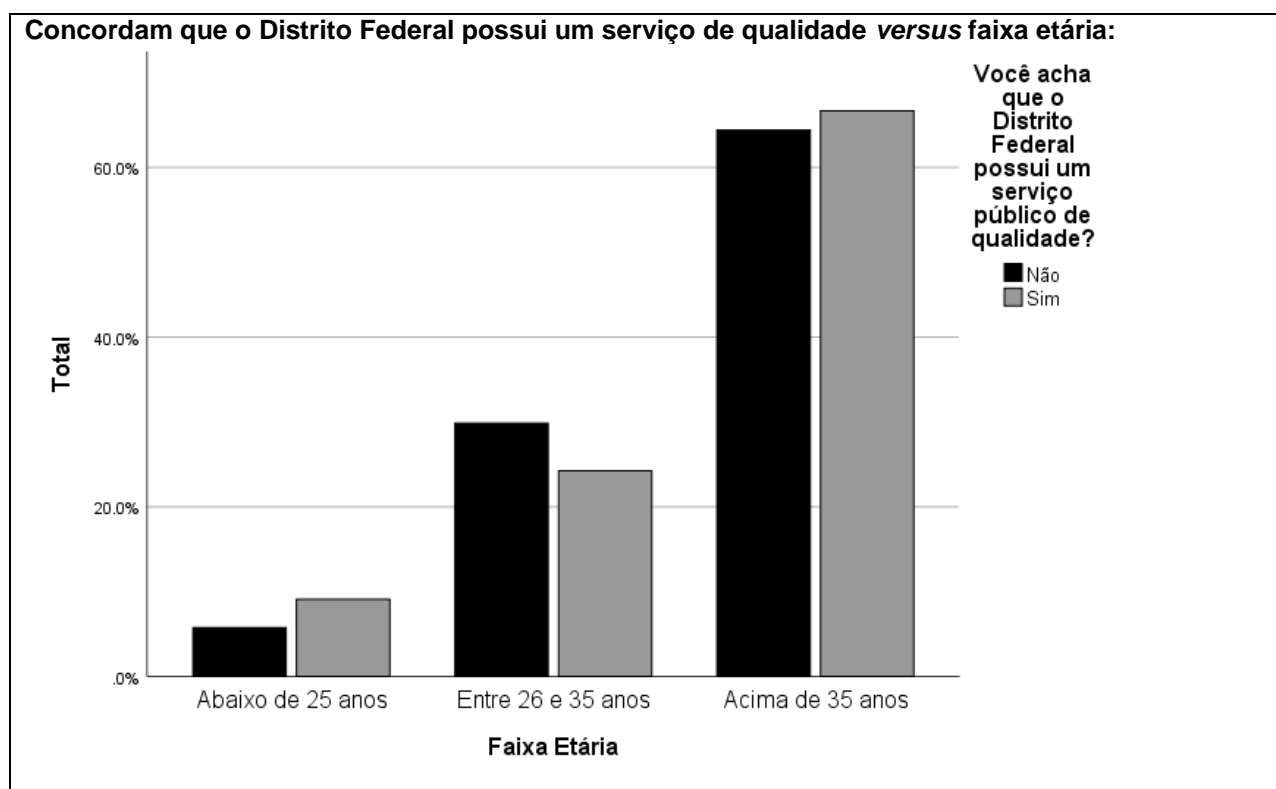
A mesma premissa possui significância quando abstraída apenas respostas dos servidores públicos e cidadãos, pois ambos, em sua expressiva maioria responderam que “sim”, concordam em aumentar a participação em comento, conforme gráfico 12.



**Gráfico 12-** Concorda em ampliar a participação popular nas políticas públicas versus servidor público

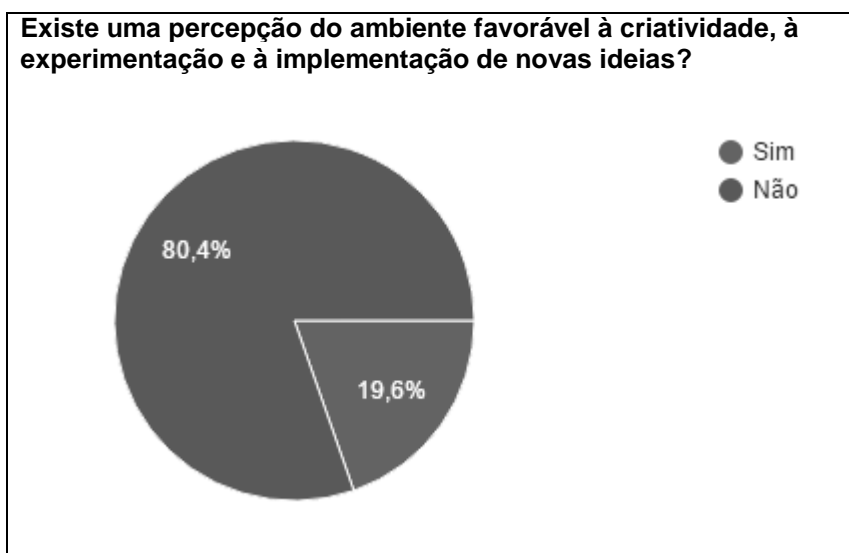
Assim há um consenso em aumentar a participação popular nas políticas públicas distritais.

Já entre os que responderam “não” ao aumento da participação popular nas políticas públicas distritais, todos estão na faixa etária acima de 35 anos e possuem as seguintes respostas em comum: acreditam que o Distrito Federal não tem serviço de qualidade ( questão 10), acreditam que não existe um ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implementação de novas ideias que possam gerar um diferencial para o serviço público do Distrito Federal (questão 11), todos acham que a burocracia atrapalha ( questão 14), todos acham que a inovação depende de decisão política (questão 15) e todos creditam que é necessário melhorar a motivação do servidor (questão 17).



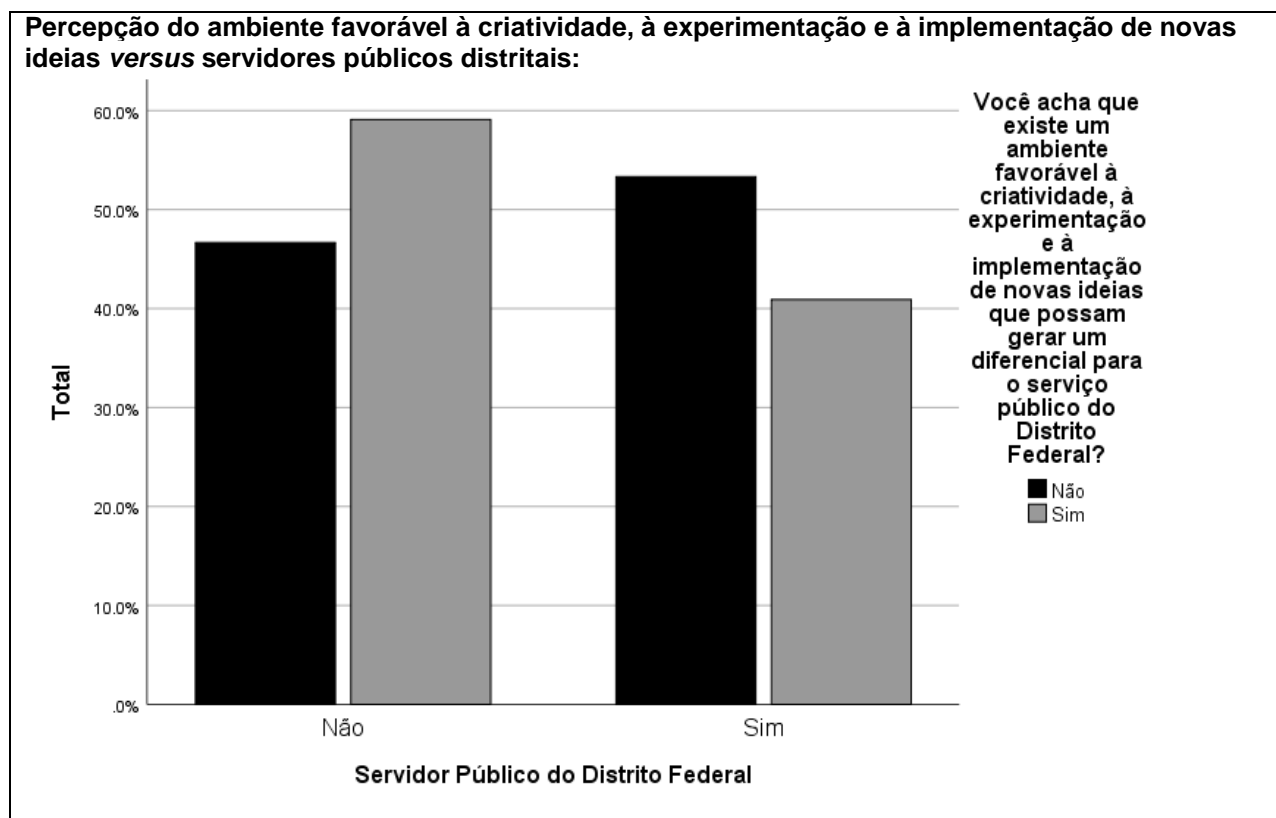
**Gráfico 13-** Concorda que o Distrito Federal possui um serviço de qualidade versus faixa etária

A questão nº 11 evidenciou que existe sim uma percepção do ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implementação de novas ideias que possam gerar um diferencial para o serviço público do Distrito Federa à maioria dos partícipes, conforme o seguinte gráfico 14.



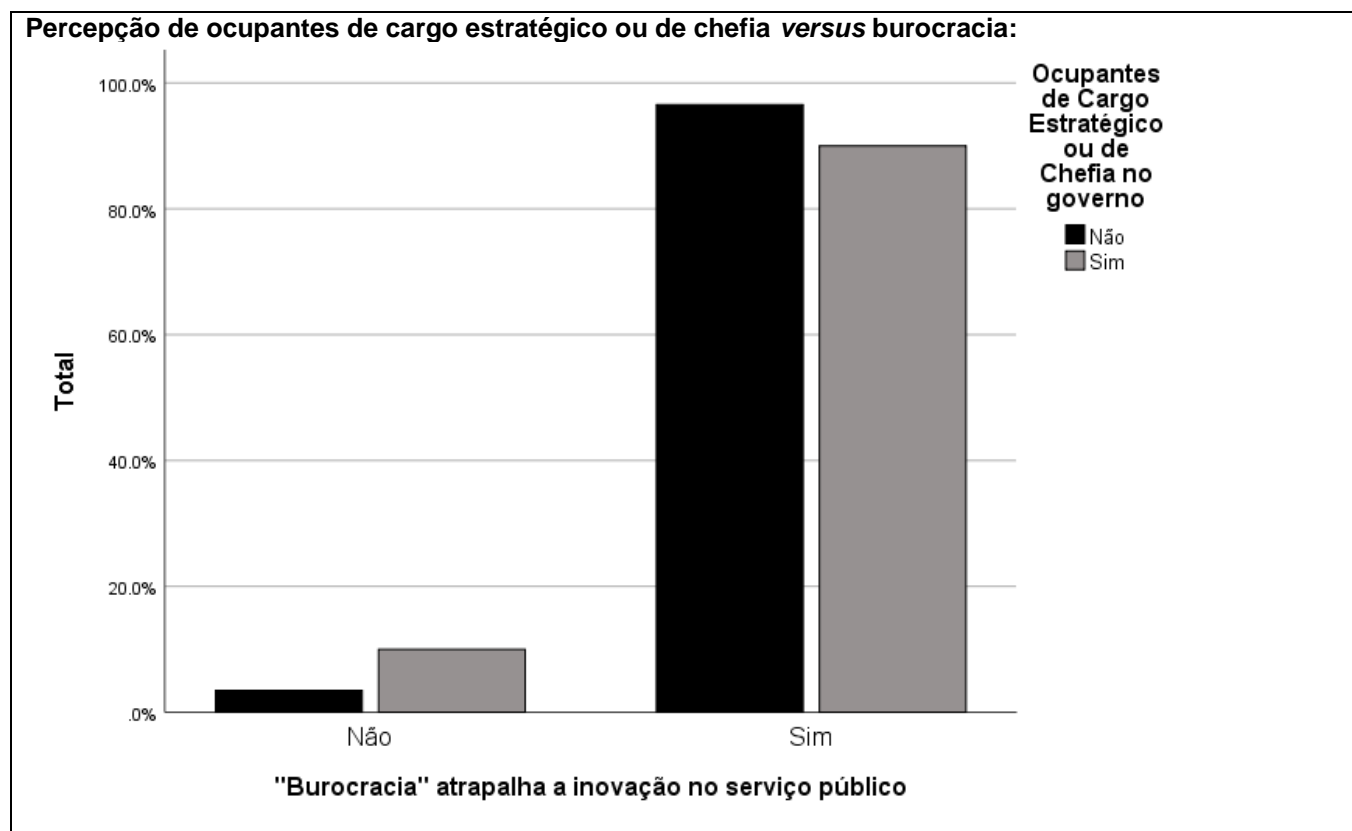
**Gráfico 14-** Percepção do ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implementação de novas ideias

Importa ressaltar que quando se extrai as repostas apenas dentre os servidores públicos do Distrito Federal a maioria acha que não há um ambiente favorável para a inovação.



**Gráfico 15-** Percepção do ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implementação de novas ideias versus servidores públicos distritais

A terminologia “burocracia” quando utilizada de forma pejorativa, como sinônimo de falta de eficiência e morosidade da máquina pública, constitui um obstáculo à implementação da inovação, inclusive para os entrevistados que já ocuparam cargo estratégico ou de chefia no governo conforme resta demonstrado no gráfico 16.



**Gráfico 16-** Percepção de ocupantes de cargo estratégico ou de chefia *versus* burocracia

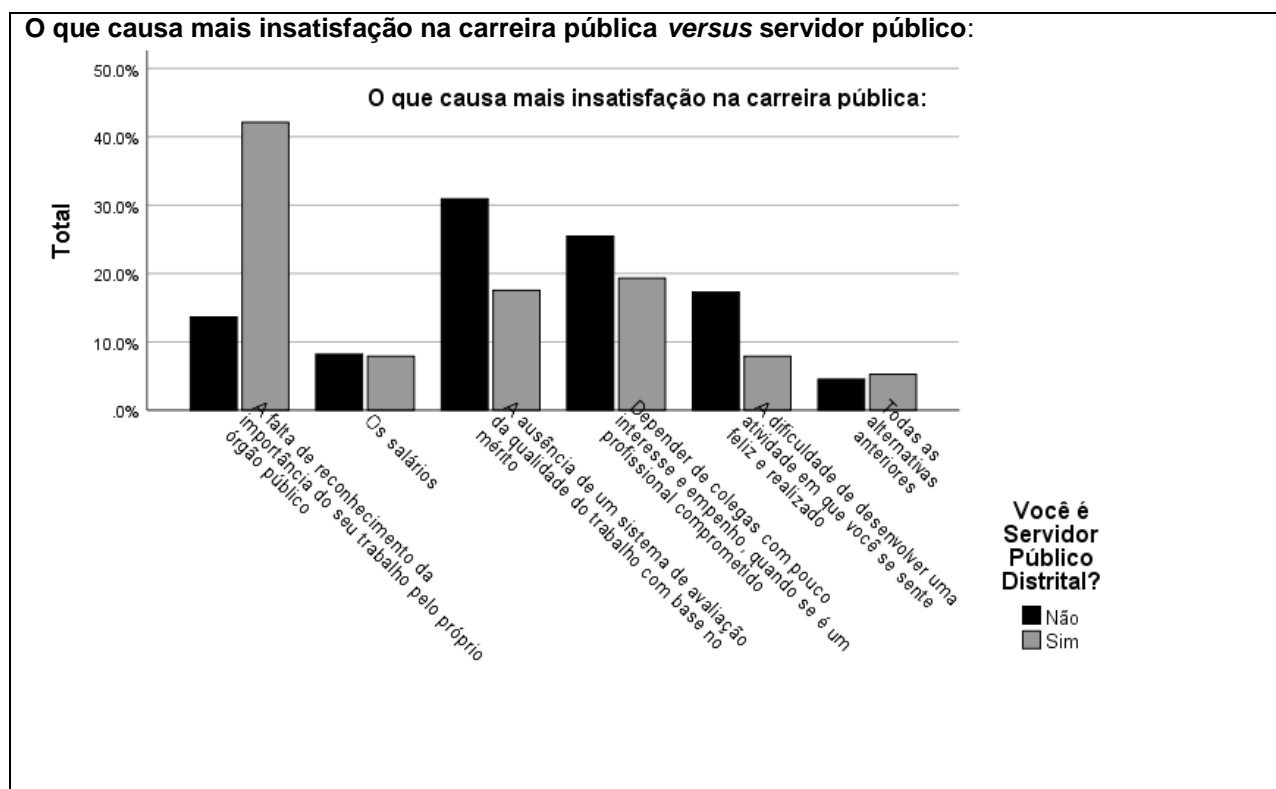
Quanto à Questão 15, a qual indagou a respeito do principal fator para se ter uma inovação organizacional, a maior parte das respostas, inclusive de ocupantes de cargo estratégico ou de chefia, significou o fator “decisão política”.





**Gráfico 17-** Principal fator para se ter uma inovação organizacional

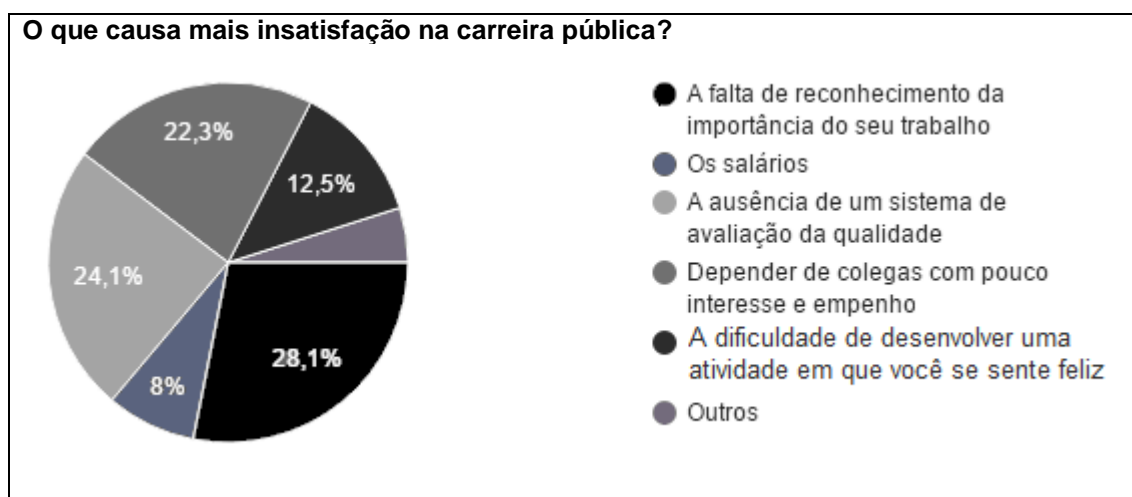
A questão nº 9 buscou identificar o que causa mais insatisfação na carreira pública, deixando um campo aberto para outras respostas. Das 144 respostas dos servidores públicos, 57 apontaram “a falta de reconhecimento da importância do seu trabalho pelo próprio órgão”, já das 80 respostas de não servidores, apenas 6 responderam “a falta de reconhecimento da importância do seu trabalho pelo próprio órgão”, sendo que a maioria respondeu “a ausência de um sistema de avaliação da qualidade do trabalho com base no mérito”.



**Gráfico 18-** O que causa mais insatisfação na carreira pública versus servidor público

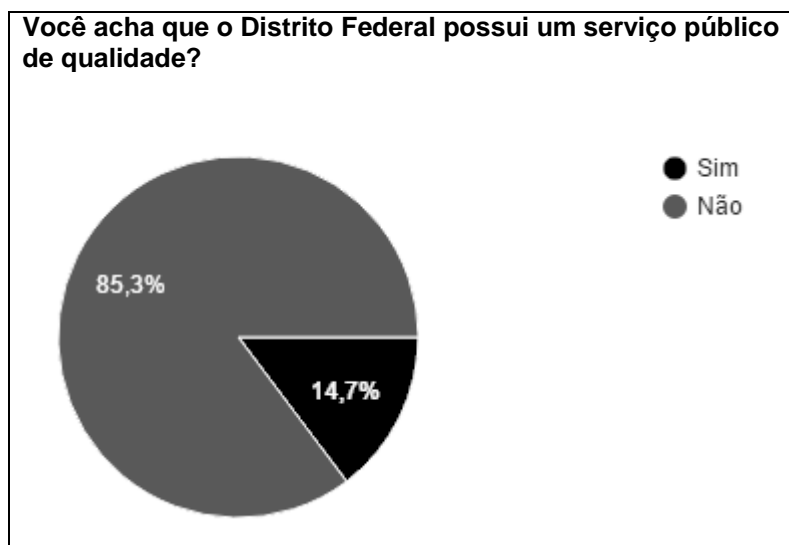
Nota-se então que o servidor público busca reconhecimento da importância do seu trabalho pelo próprio órgão e o cidadão meritocracia, ou seja, resultados.

Quanto às respostas sem a estratificação do grupo dos servidores públicos, ou seja, considerando todas as respostas fornecidas, observa-se que os salários não possuem relevância na variável “insatisfação na carreira pública”.



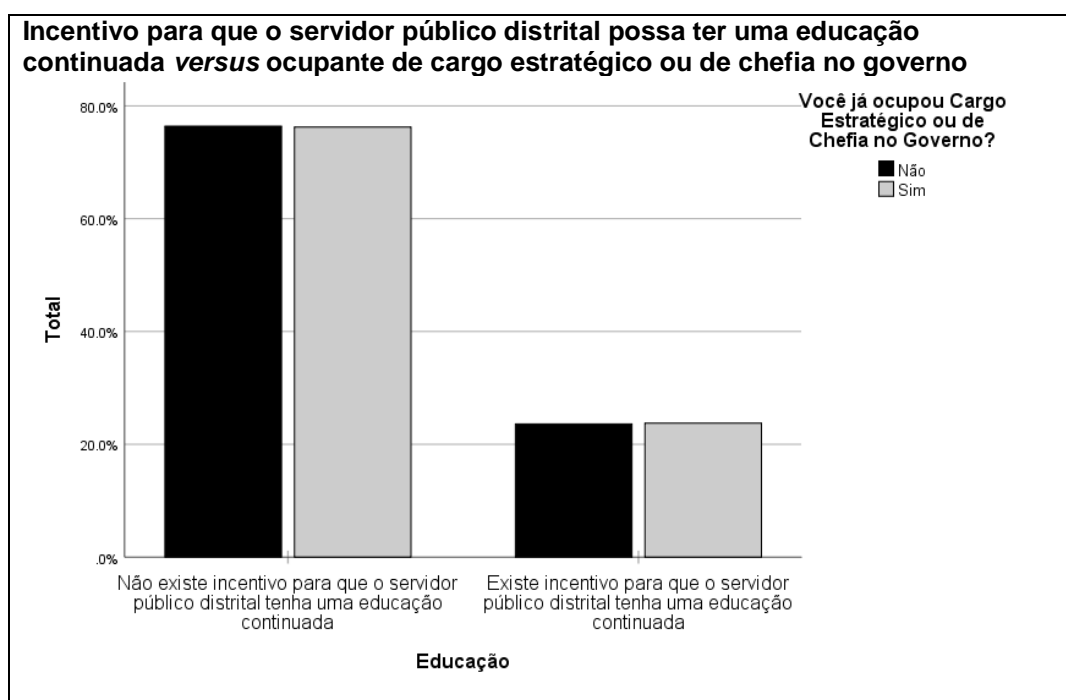
**Gráfico 19-** O que causa mais insatisfação na carreira pública

A questão nº 10, “Você acha que o Distrito Federal possui um serviço público de qualidade”, resultou na percepção da falta de qualidade do serviço público por 85,3% dos entrevistados conforme o gráfico 20.



**Gráfico 20-** Pessoas que acham que o Distrito Federal possui um serviço público de qualidade

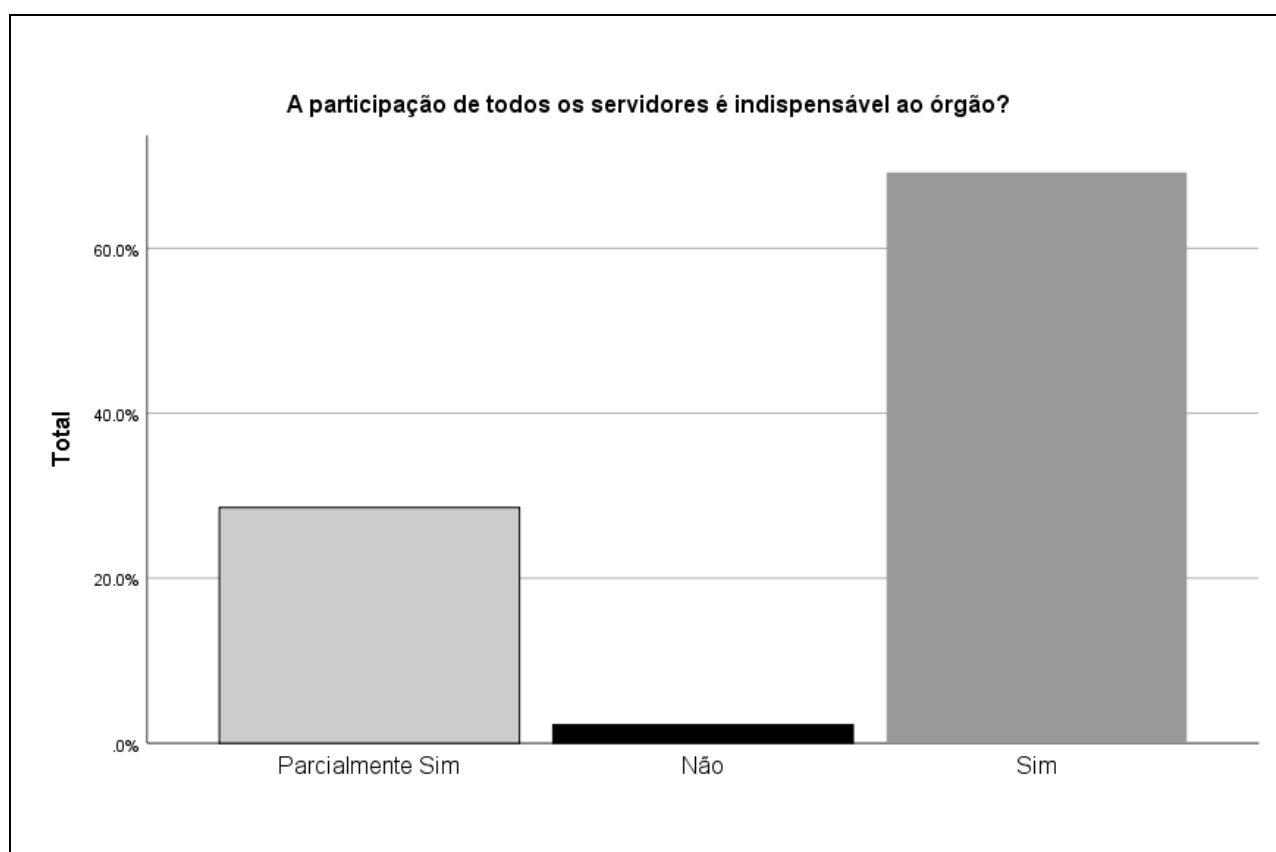
A questão nº 12 abordou existência de incentivo para o servidor público distrital ter uma educação continuada e teve como implicação na maioria das respostas a inexistência dos incentivos aludidos, inclusive quando se estratifica a opinião de quem já fora ocupante de cargo estratégico ou de chefia no governo conforme podemos observar o gráfico 21.



**Gráfico 21-** Incentivo para que o servidor público distrital possa ter uma educação continuada versus ocupante de cargo estratégico ou de chefia no governo

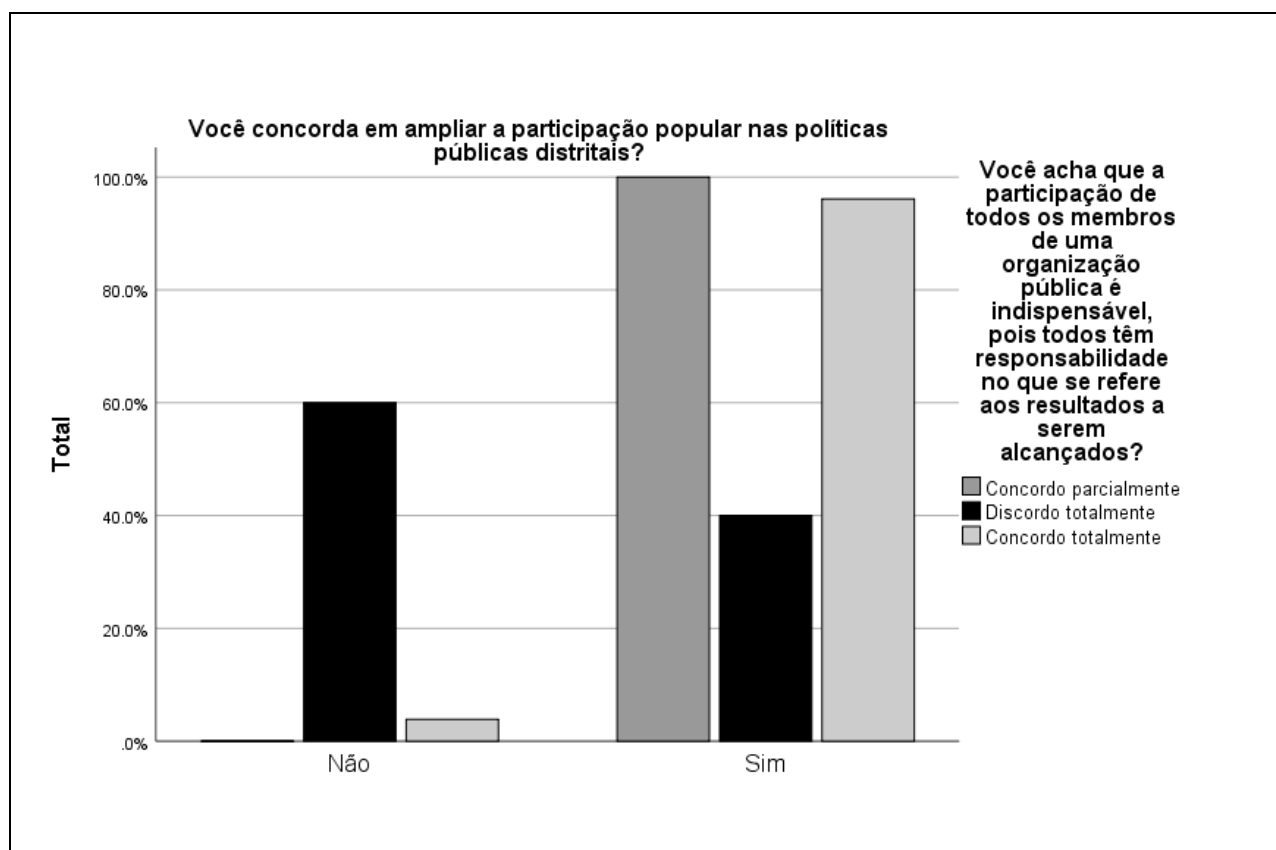
Assim, pode-se afirmar que não existe relevância estatística na diferença das respostas entre os que já ocuparam cargos estratégicos e de chefia no governo e os demais entrevistados, ou seja, a maioria acredita que não há o incentivo em comento.

Quanto à questão nº 16, “Você acha que a participação de todos os membros de uma organização pública é indispensável, pois todos têm responsabilidade no que se refere aos resultados a serem alcançados? ”, o resultado obtido da maioria foi a percepção da participação indispensável de todos os membros de uma organização pública, pois todos têm responsabilidade no que se refere aos resultados a serem alcançados.



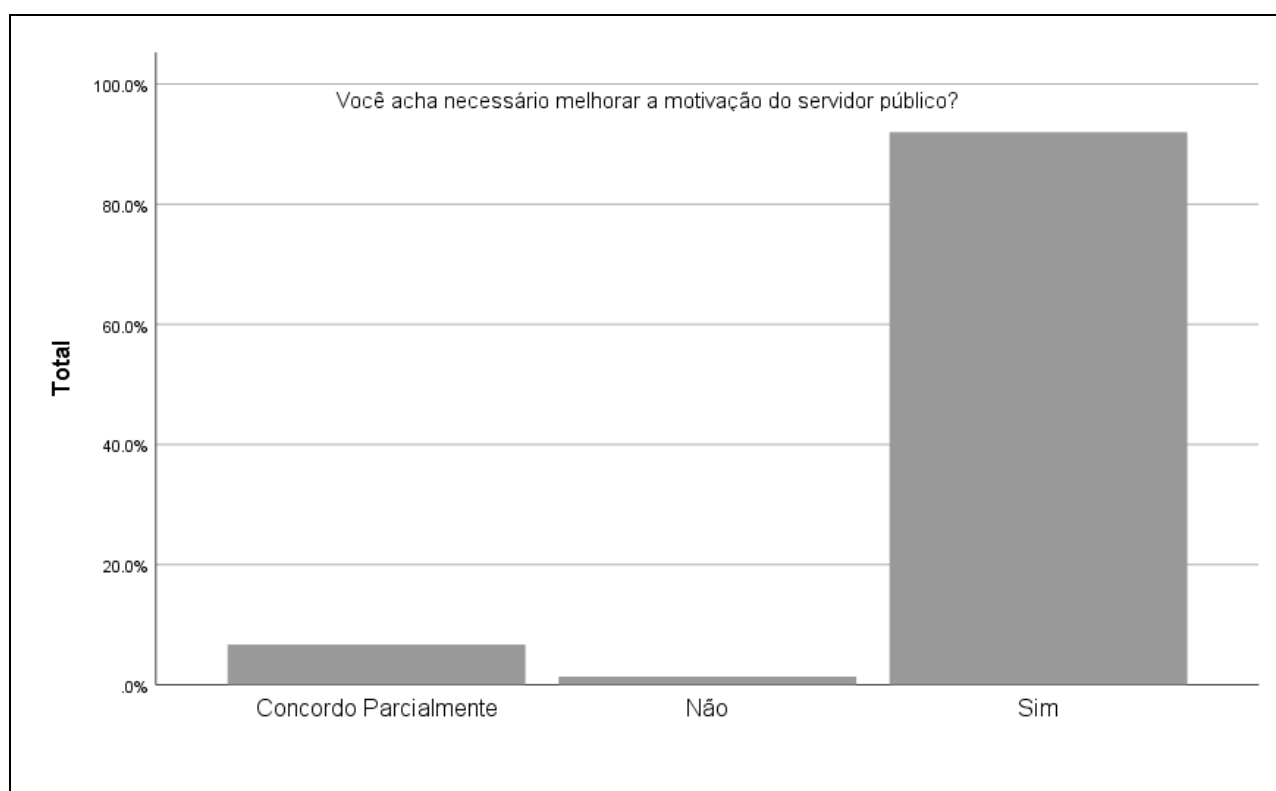
**Gráfico 22-** A participação de todos os servidores é indispensável ao órgão?

Observa-se que tanto a ampliação da participação dos membros em um órgão como a ampliação da participação popular constituem a maioria das respostas conforme se observa no gráfico 23 com os comparativos das variáveis em comento.



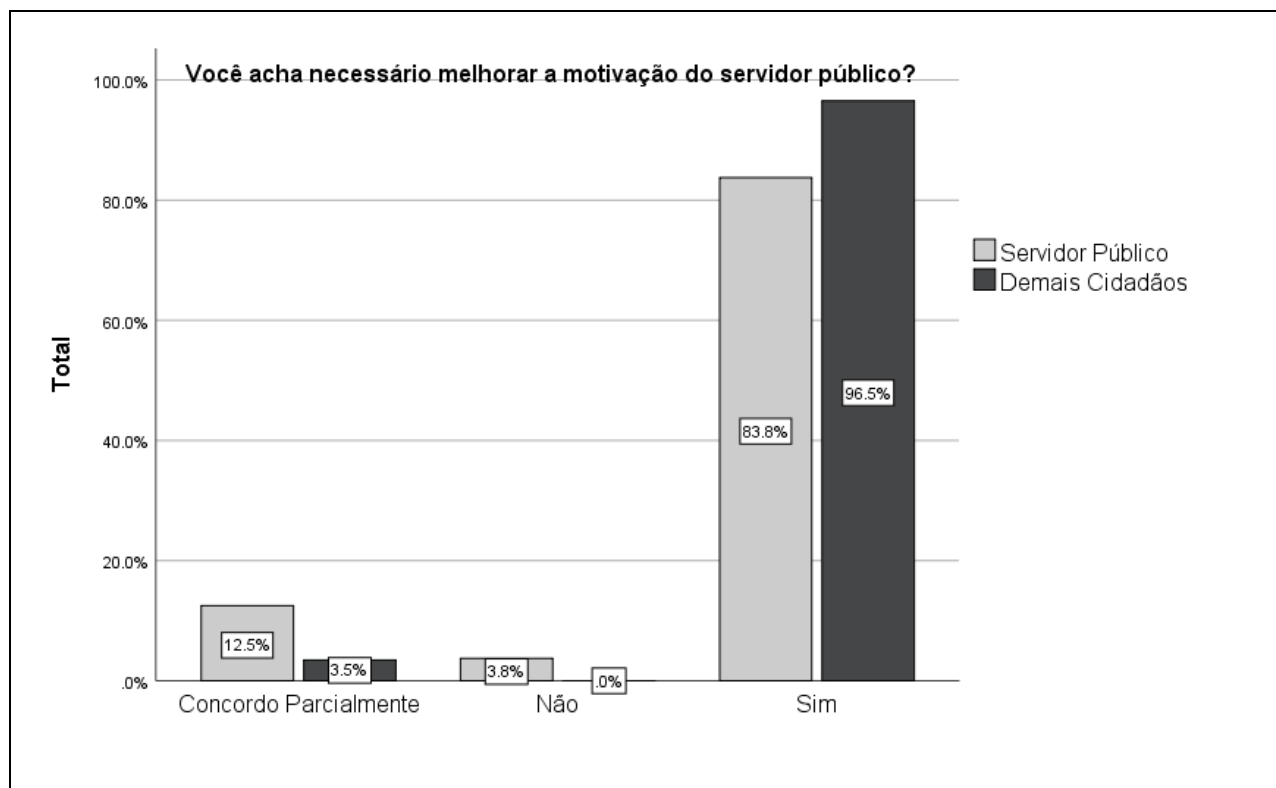
**Gráfico 23-** Participação popular na PP versus participação do servidor

Quanto a questão acerca da necessidade de melhoria na motivação do servidor público, gráfico 24, a maioria significativa dos entrevistados responderam que sim, se faz necessário.



**Gráfico 24-** Você acha necessário melhorar a motivação do servidor público?

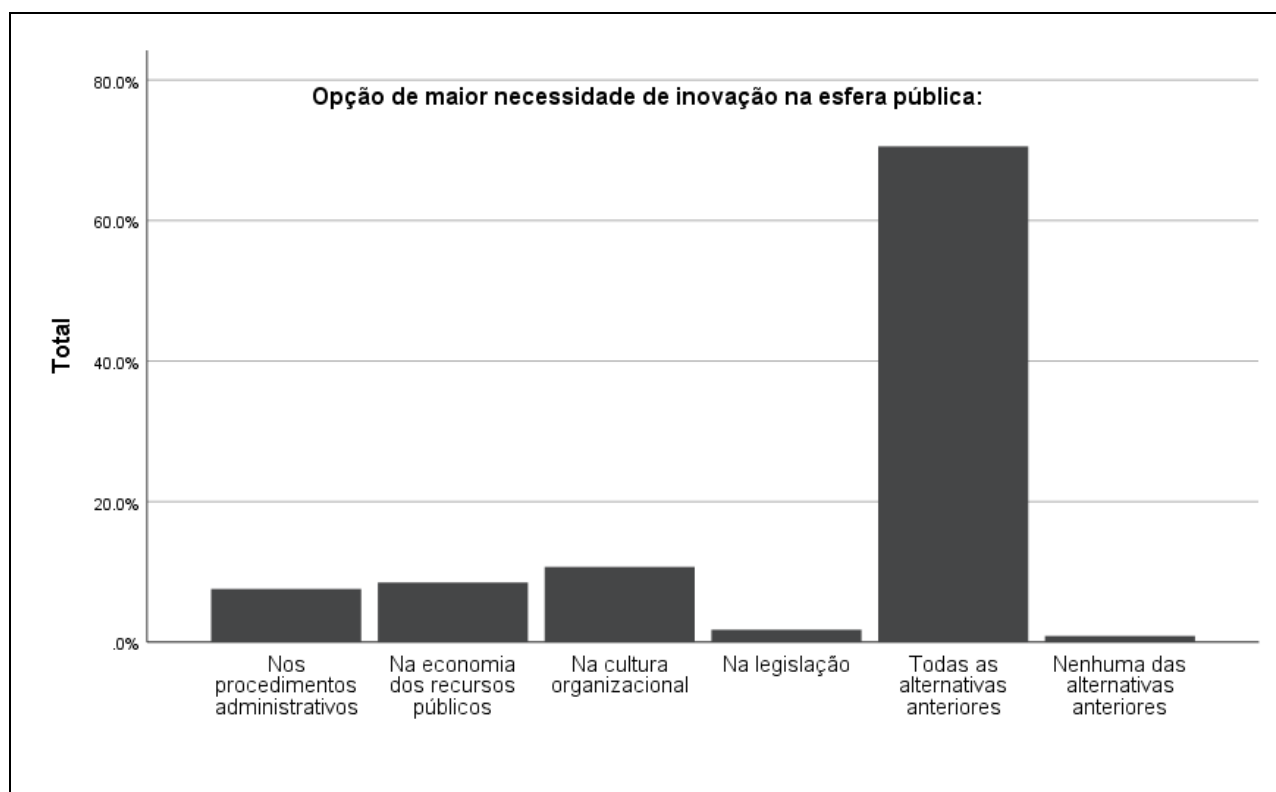
Importa ressaltar que a opinião de servidores e não servidores quando comparadas (gráfico 25) são uníssonas, ou seja, ambos acreditam ser necessário melhorar a motivação do servidor público.



**Gráfico 25-** Necessidade de melhorar a motivação do servidor público: opinião do servidor *versus* opinião dos demais cidadãos

Com a devida proeminência neste trabalho, a questão nº 20 (detentora da variável “maior necessidade de inovação na esfera pública”) teve como significância, a maioria das respostas como “todas as alternativas”, as quais foram taxadas como: “nos procedimentos administrativos”; “na economia dos recursos públicos”; “na cultura organizacional”; e “na legislação” (gráfico 26).

Com destaque estatístico da necessidade de inovação sobretudo na cultura organizacional.



**Gráfico 26-** Maior necessidade de inovação na esfera pública

Enfim, os resultados apontam para uma percepção favorável de implementação da inovação em todas as áreas apresentadas nas alternativas do gráfico 26, consolidando assim, a vasta aceitação à inovação pública pelos diversos grupos participantes.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O propósito neste estudo foi identificar a percepção de valorização do servidor público com a implementação de inovação no intuito de produzir informações à tomada de decisões

A partir desta pesquisa é possível inferir que o nível da transparência com relação as competências da Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal nos grupos dos participantes é maior entre os servidores públicos do que entre os cidadãos.

Neste sentido, pode-se concluir com a pesquisa que há espaço para ampliação do indicador de qualidade democrática como estudado por O'Donnell, principalmente quanto as outras esferas diversas da distrital e entre os cidadãos.

Infere-se da pesquisa que semelhante ao labor voluntário, é gide apontada no item “Caracterização da Inovação e Motivação do Servidor Público no Bojo da Pesquisa”, a pressão social caracterizada pela opinião dos cidadãos e as tarefas auto gerenciadas, caracterizadas pela participação dos membros em uma organização alteram sim a motivação do servidor público, contudo, a satisfação com a remuneração não possui significância no presente contexto.

Contudo o presente trabalho demonstrou não ser relevante a questão salarial na percepção dos gêneros, como proposto pelo fenômeno da literatura Teto de Vidro.

Assim é possível pontuar que dentre os servidores do Distrito Federal, a qual a Seplag faz parte, existem mais servidores que não conhecem suas atribuições quando comparados aos servidores de outras esferas.

A partir desta percepção, é possível inferir que o nível da transparência com relação as competências da Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal nos grupos dos entrevistados é maior entre os servidores públicos do que entre os cidadãos.

Neste sentido, pode-se concluir que há espaço para ampliação do indicador de qualidade democrática.

O quadro 2 resume a conclusão da pesquisa apresentando os fatores que favorecem ou não a inovação no serviço público.

**Quadro 2-** Fatores que favorecem *versus* fatores que não favorecem a inovação

Fatores que favorecem a inovação	Fatores que não favorecem a inovação
A maioria das mulheres tem maior grau de qualificação profissional	Quanto mais insatisfação com a remuneração menor é o grau de escolaridade
A faixa etária de 26 a 35 anos são mais confiantes em ambiente e/ou ferramentas não convencionais	Quanto maior a idade menor a satisfação com a remuneração



<b>Fatores que favorecem a inovação</b>	<b>Fatores que não favorecem a inovação</b>
O gênero feminino é mais propenso ao ambiente e/ou ferramentas não convencionais	O gênero masculino é propenso ao ambiente e/ou ferramentas convencionais
Possuir mais ocupantes de cargos estratégicos ou de chefia com a faixa etária de 26 a 35 anos	Ocupantes de cargos estratégicos ou de chefia possuem mais de 35 anos
O servidor público fomentar a participação popular e do servidor	Servidores distritais não possuem percepção favorável a novas ideias
Desburocratização	Ausência de decisão política
Motivar o servidor com o reconhecimento do seu trabalho pelo órgão	Ausência de qualidade no serviço público
Melhorar a participação de todos os servidores na gestão de ideias	Falta de incentivo à educação continuada

**Quadro 2-** Continuação

Conclui-se que os resultados alcançados apontam algumas lacunas que podem permitir na SEPLAG oportunidades para estudos futuros.

Desse modo, não se pode descartar a possibilidade de existência de outras variáveis e até de outros construtos que não os indicados nos resultados aceitos.

## REFERÊNCIAS

- 2017-5-21 Decreto\_36825\_22\_10\_2015.html. v. 2015, p. 1–20, 2017.
- BARDIN, L. Análise de Conteúdo. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.
- BORCHARDT, P. Meanings of Volunteer Work : a Study With Members of a Lutheran Institution. v. 17, n. 5, p. 61–84, 2016.
- BRITO, R.; OLIVEIRA, L. The Relationship Between Human Resource Management and Organizational Performance. **Brazilian Business Review**, v. 13, n. 3, p. 90–110, 2 maio 2016.
- CAVALCANTE, C. E. et al. Motivação para entrada de voluntários em ONG brasileira. **Revista de Administração**, v. 50, n. 4, p. 523–540, 2015.
- COUTO, M. V. L. DO et al. Principais obstáculos que dificultam a inovação em instituições públicas da área farmacêutica no Brasil. **Vigilância Sanitária em Debate**, v. 4, n. 2, p. 2–7, 2016.
- DIAS, R. Meritocracia na midiocracia: reflexões sobre Prêmios em Jornalismo na cultura profissional jornalística. **Revista Famecos**, v. 21, n. 2, p. 595–621, 2014.
- ELFSTROM, I. M. WORKERS AND THE STATE IN CHINA. 2017.
- GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57–63, 1995.
- HARARI, Oren. Ten Reasons TQM Doesn't Work. **Management Review**, v.86, n.1, p.38-44, 1997.
- HERZBERG, Frederick I. 1968. "One more time: how do you motivate employees?" **Harvard Business Review**, Boston, v. 46, n. 1, p. 53-62, jan./fev. 1968.
- HESKETH, J. L.; MARIA T. P. M. COSTA. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 20, n. 3, p. 59–68, 1980.
- KÜHL, M. R.; DA CUNHA, J. C. Obstacles to implementation of innovations in Brazil: how different companies perceive their importance. **Brazilian Business Review**, v. 10, n. 2, p. 1–24, 2013.
- LATHAM, G. P.; PINDER, C. C. Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. **Annual Review of Psychology**, v. 56, n. 1, p. 485–516, 2005.
- LÁZARO, L. L. B.; GREMAUD, A. P. A responsabilidade social empresarial e sustentabilidade na América Latina: Brasil e México. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 1, p. 138–155, 2016.
- MURAKAM, L. C. O Crowdsourcing Como Fator De Competitividade : Uma Investigação Em Pequenas Empresas Do Setor Da Moda. p. 138–155, 2015.
- NISIYAMA, E. K. Uso dos Sistemas de Controle Gerencial, Técnicas de Gestão e o Desempenho de Empresas do Setor de Autopeças. n. 11, p. 57–83, 2011.

- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 173–180, 2005.
- PERRY, J. L.; WISE, L. R. The Motivational Bases of Public Service. **Public Administration Review**, v. 50, n. 3, p. 367, 1990.
- PILKINGTON, M. Well-being, happiness and the structural crisis of neoliberalism: an interdisciplinary analysis through the lenses of emotions. **Mind and Society**, v. 15, n. 2, p. 265–280, 2016.
- PINHEIRO, A. DE O. M.; TIGRE, P. B. Proposta de investigação sobre o uso de softwares no suporte à inovação em serviços. **Rae**, v. 55, n. 5, p. 578–592, 2015.
- POCINHO, M.; GOUVEIA FRAGOEIRO, J. Satisfação dos Docentes do Ensino Superior. **Acta Colombiana de psicología**, v. 15, n. 1, p. 87–97, 2012.
- REIS, F. W. Diálogos com Guillermo O'Donnell. **Novos Estudos - CEBRAP**, n. 92, p. 143–151, 2012.
- SEMINAR, O. I.; INOVA, A. Open Innovation and Open Business Models. **World Trade**, 2008.
- SMITH, K. L.; RAMOS, I.; DESOUZA, K. C. Economic Resilience and Crowdsourcing Platforms. **Journal of Information Systems and Technology Management**, v. 12, n. 3, p. 595–626, 2016.
- STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.
- SUPERIOR, E. et al. Medição da eficiência de magistrados e de unidades judiciárias no Ceará , Brasil : o sistema Eficiência . jus. p. 836–857, 2016.
- TAKAHASHI, A. R. W.; LEMOS, M. R.; SOUZA, C. P. DA S. Motivação no Serviço Público e Permanência na Carreira Militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. **Desenvolvimento em Questão**, v. 13, n. 29, p. 311–354, 2015.
- TEIXEIRA, V. C. O fenômeno do teto de vidro e a ocupação da mulher no mercado de trabalho: a barreira sutil e invisível que as mulheres enfrentam para manterem-se competitivas no cenário globalizado. **Portal do Administrador**, 2012. Disponível em: Acesso em: 20 dez. 2016.
- VERGARA, Sylvia C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 1997.

## APÊNDICE

### Pesquisa de Satisfação do Servidor Público

Esta pesquisa faz parte do trabalho de conclusão de um curso de pós-graduação e tem como objetivo estudar a relação entre a inovação e o grau de satisfação do servidor público.

1. Você sabe o que faz a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal? \*  
☐ Sim  
☐ Não  
☐ Talvez
2. Você é servidor público? \*  
☐ Sim  
☐ Não
3. Você é servidor público distrital? \*  
☐ Sim  
☐ Não
4. Qual o seu sexo?  
☐ Masculino  
☐ Feminino
5. Qual o seu grau de escolaridade? \*  
☐ Nível Médio  
☐ Superior Completo  
☐ Pós-Graduação  
☐ Mestrado  
☐ Doutorado  
☐ Outro
6. Qual sua faixa etária? \*  
☐ abaixo de 25 anos  
☐ entre 26 e 35 anos  
☐ acima de 35 anos
7. Qual o grau de satisfação em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público? \*  
☐ Totalmente insatisfeito  
☐ Parcialmente satisfeito  
☐ Totalmente satisfeito
8. Você concorda em ampliar a participação popular nas políticas públicas distritais? \*  
☐ Sim  
☐ Não
9. O que causa mais insatisfação na carreira pública? \*  
☐ A falta de reconhecimento da importância do seu trabalho pelo próprio órgão público  
☐ Os salários  
☐ A ausência de um sistema de avaliação da qualidade do trabalho com base no mérito  
☐ Dependendo de colegas com pouco interesse e empenho, quando se é um profissional comprometido  
☐ A dificuldade de desenvolver uma atividade em que você se sente feliz e realizado  
Outro: \_\_\_\_\_
10. Você acha que o Distrito Federal possui um serviço público de qualidade? \*  
☐ Sim  
☐ Não

11.Você acha que existe um ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implementação de novas ideias que possam gerar um diferencial para o serviço público do Distrito Federal? \*

- ☐ Sim  
☐ Não

12.Você acha que existe incentivo para que o servidor público distrital tenha uma educação continuada? \*

- ☐ Sim  
☐ Não

13.Você acha que a inovação no serviço público distrital depende de recursos financeiros? \*

- ☐ Sim  
☐ Não

14.Você acha que a burocracia atrapalha a inovação do serviço público? \*

- ☐ Sim  
☐ Não

15.Você acha que uma inovação organizacional depende principalmente de:\*

- ☐ Decisão política  
☐ Comprometimento da equipe envolvida  
☐ Disponibilidade de recursos (materiais, financeiros, humanos etc.)  
☐ Participação do setor privado empresa)  
☐ Participação de universidades e de centros de pesquisa  
☐ outros fatores

16.Você acha que a participação de todos os membros de uma organização pública é indispensável, pois todos têm responsabilidade no que se refere aos resultados a serem alcançados? \*

- ☐ Concordo totalmente  
☐ Discordo totalmente  
☐ Concordo parcialmente

17.Você acha necessário melhorar a motivação do servidor público? \*

- ☐ Sim, concordo totalmente  
☐ Não, discordo totalmente  
☐ Concordo parcialmente

18.Você já ocupou cargo estratégico ou de chefia no governo? \*

- ☐ Sim  
☐ Não

19.Ambientes e/ou ferramentas de trabalho não convencionais podem estimular a inovação no serviço público? \*

- ☐ Sim  
☐ Não  
☐ Talvez

20.Escolha a opção de maior necessidade de inovação na esfera pública:\*

- ☐ Nos procedimentos administrativos  
☐ Na economia dos recursos públicos  
☐ Na cultura organizacional  
☐ Na legislação  
☐ Todas as alternativas anteriores  
☐ Nenhuma das alternativas anteriores

*\*Questões com preenchimento obrigatório.*

*Questionário enviado em 21/02/2017, 12:27.*

## ANEXO

### ANOVA

Você sabe o que faz a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal?						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Servidor	Between Groups	1.040	2	0.520	2.280	0.105
	Within Groups	50.389	221	0.228		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	4.304	2	2.152	9.203	0.000
	Within Groups	51.678	221	0.234		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.561	2	0.281	1.178	0.310
	Within Groups	52.649	221	0.238		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	1.440	2	0.720	0.667	0.514
	Within Groups	237.233	220	1.078		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	0.570	2	0.285	0.769	0.464
	Within Groups	81.819	221	0.370		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	0.157	2	0.079	0.248	0.781
	Within Groups	70.057	221	0.317		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.164	2	0.082	2.139	0.120
	Within Groups	8.474	221	0.038		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	12.378	2	6.189	2.638	0.074
	Within Groups	518.510	221	2.346		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.092	2	0.046	0.363	0.696
	Within Groups	28.046	221	0.127		
	Total	28.138	223			

Ambiente	Between Groups	0.252	2	0.126	0.792	0.454
	Within Groups	35.105	221	0.159		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.629	2	0.314	1.745	0.177
	Within Groups	39.831	221	0.180		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	0.858	2	0.429	1.721	0.181
	Within Groups	55.124	221	0.249		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.006	2	0.003	0.051	0.951
	Within Groups	12.240	221	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	1.261	2	0.631	0.297	0.744
	Within Groups	469.734	221	2.125		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	0.199	2	0.100	0.121	0.886
	Within Groups	181.832	221	0.823		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	0.318	2	0.159	0.607	0.546
	Within Groups	57.821	221	0.262		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	1.120	2	0.560	2.460	0.088
	Within Groups	50.308	221	0.228		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	2.501	2	1.251	1.331	0.266
	Within Groups	207.713	221	0.940		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	1.067	2	0.534	0.290	0.749
	Within Groups	407.214	221	1.843		
	Total	408.281	223			

Você é servidor público?

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
----------------	----	-------------	---	------

Seplag	Between Groups	0.953	1	0.953	1.473	0.226
	Within Groups	143.547	222	0.647		
	Total	144.500	223			
ServDF	Between Groups	29.143	1	29.143	241.061	0.000
	Within Groups	26.839	222	0.121		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.000	1	0.000	0.000	0.984
	Within Groups	53.210	222	0.240		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	5.659	1	5.659	5.367	0.021
	Within Groups	233.013	221	1.054		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	16.112	1	16.112	53.969	0.000
	Within Groups	66.276	222	0.299		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	0.514	1	0.514	1.638	0.202
	Within Groups	69.700	222	0.314		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.029	1	0.029	0.739	0.391
	Within Groups	8.610	222	0.039		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	40.762	1	40.762	18.463	0.000
	Within Groups	490.126	222	2.208		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.651	1	0.651	5.257	0.023
	Within Groups	27.488	222	0.124		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	1.032	1	1.032	6.675	0.010
	Within Groups	34.325	222	0.155		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.183	1	0.183	1.011	0.316
	Within Groups	40.276	222	0.181		
	Total	40.460	223			



InovFin	Between Groups	0.268	1	0.268	1.069	0.302
	Within Groups	55.714	222	0.251		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.008	1	0.008	0.146	0.703
	Within Groups	12.238	222	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	14.552	1	14.552	7.078	0.008
	Within Groups	456.443	222	2.056		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	2.144	1	2.144	2.646	0.105
	Within Groups	179.888	222	0.810		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	2.445	1	2.445	9.747	0.002
	Within Groups	55.693	222	0.251		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	7.448	1	7.448	37.595	0.000
	Within Groups	43.981	222	0.198		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	1.525	1	1.525	1.623	0.204
	Within Groups	208.689	222	0.940		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	0.588	1	0.588	0.320	0.572
	Within Groups	407.693	222	1.836		
	Total	408.281	223			

Você é servidor público distrital?						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	2.261	1	2.261	3.528	0.062
	Within Groups	142.239	222	0.641		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	26.773	1	26.773	241.061	0.000
	Within Groups	24.656	222	0.111		
	Total	51.429	223			

Sexo	Between Groups	0.029	1	0.029	0.122	0.728
	Within Groups	53.181	222	0.240		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	2.202	1	2.202	2.058	0.153
	Within Groups	236.471	221	1.070		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	6.675	1	6.675	19.571	0.000
	Within Groups	75.714	222	0.341		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	0.506	1	0.506	1.611	0.206
	Within Groups	69.708	222	0.314		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.003	1	0.003	0.081	0.776
	Within Groups	8.635	222	0.039		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	35.302	1	35.302	15.814	0.000
	Within Groups	495.586	222	2.232		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.087	1	0.087	0.688	0.408
	Within Groups	28.052	222	0.126		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	0.345	1	0.345	2.186	0.141
	Within Groups	35.012	222	0.158		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.869	1	0.869	4.870	0.028
	Within Groups	39.591	222	0.178		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	0.159	1	0.159	0.632	0.428
	Within Groups	55.823	222	0.251		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.102	1	0.102	1.856	0.174
	Within Groups	12.144	222	0.055		
	Total	12.246	223			

InovDepend	Between Groups	4.218	1	4.218	2.006	0.158
	Within Groups	466.778	222	2.103		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	2.875	1	2.875	3.563	0.060
	Within Groups	179.156	222	0.807		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	2.081	1	2.081	8.243	0.004
	Within Groups	56.057	222	0.253		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	5.337	1	5.337	25.707	0.000
	Within Groups	46.091	222	0.208		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	2.037	1	2.037	2.172	0.142
	Within Groups	208.177	222	0.938		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	0.891	1	0.891	0.486	0.487
	Within Groups	407.390	222	1.835		
	Total	408.281	223			

Qual o seu sexo?						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplog	Between Groups	1.398	1	1.398	2.169	0.142
	Within Groups	143.102	222	0.645		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	0.000	1	0.000	0.000	P
	Within Groups	51.428	222	0.232		0.984
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	0.031	1	0.031	0.122	0.728
	Within Groups	55.952	222	0.252		
	Total	55.982	223			
Escol	Between Groups	0.122	1	0.122	0.113	0.737

	Within Groups	238.550	221	1.079		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	0.024	1	0.024	0.064	0.801
	Within Groups	82.365	222	0.371		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	0.233	1	0.233	0.738	0.391
	Within Groups	69.982	222	0.315		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.118	1	0.118	3.071	0.081
	Within Groups	8.521	222	0.038		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	1.858	1	1.858	0.780	0.378
	Within Groups	529.031	222	2.383		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.149	1	0.149	1.183	0.278
	Within Groups	27.989	222	0.126		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	0.016	1	0.016	0.098	0.755
	Within Groups	35.342	222	0.159		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.110	1	0.110	0.603	0.438
	Within Groups	40.350	222	0.182		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	0.419	1	0.419	1.675	0.197
	Within Groups	55.563	222	0.250		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.000	1	0.000	0.001	0.977
	Within Groups	12.245	222	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	4.617	1	4.617	2.198	0.140
	Within Groups	466.378	222	2.101		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	1.641	1	1.641	2.019	0.157

	Within Groups	180.390	222	0.813		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	0.329	1	0.329	1.263	0.262
	Within Groups	57.810	222	0.260		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	0.070	1	0.070	0.302	0.583
	Within Groups	51.359	222	0.231		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	0.074	1	0.074	0.078	0.780
	Within Groups	210.140	222	0.947		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	0.020	1	0.020	0.011	0.917
	Within Groups	408.261	222	1.839		
	Total	408.281	223			

Qual o seu grau de escolaridade?						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	3.027	5	0.605	0.929	0.463
	Within Groups	141.332	217	0.651		
	Total	144.359	222			
Servidor	Between Groups	5.672	5	1.134	5.429	0.000
	Within Groups	45.342	217	0.209		
	Total	51.013	222			
ServDF	Between Groups	5.296	5	1.059	4.558	0.001
	Within Groups	50.426	217	0.232		
	Total	55.722	222			
Sexo	Between Groups	6.081	5	1.216	5.618	0.000
	Within Groups	46.977	217	0.216		
	Total	53.058	222			
Idade	Between Groups	5.904	5	1.181	3.464	0.005
	Within Groups	73.961	217	0.341		
	Total	79.865	222			
Remun	Between Groups	1.354	5	0.271	0.855	0.512

	Within Groups	68.744	217	0.317		
	Total	70.099	222			
Partic	Between Groups	0.445	5	0.089	2.357	0.041
	Within Groups	8.192	217	0.038		
	Total	8.637	222			
Causa	Between Groups	2.298	5	0.460	0.189	0.967
	Within Groups	527.541	217	2.431		
	Total	529.839	222			
Qualid	Between Groups	0.525	5	0.105	0.826	0.532
	Within Groups	27.591	217	0.127		
	Total	28.117	222			
Ambiente	Between Groups	1.347	5	0.269	1.721	0.131
	Within Groups	33.972	217	0.157		
	Total	35.318	222			
Educaç	Between Groups	2.485	5	0.497	2.844	0.016
	Within Groups	37.918	217	0.175		
	Total	40.404	222			
InovFin	Between Groups	1.790	5	0.358	1.441	0.211
	Within Groups	53.932	217	0.249		
	Total	55.722	222			
Buroc	Between Groups	0.231	5	0.046	0.835	0.526
	Within Groups	12.011	217	0.055		
	Total	12.242	222			
InovDepend	Between Groups	23.928	5	4.786	2.336	0.043
	Within Groups	444.602	217	2.049		
	Total	468.529	222			
Membros	Between Groups	3.717	5	0.743	0.907	0.478
	Within Groups	177.960	217	0.820		
	Total	181.677	222			
Motivaç	Between Groups	3.062	5	0.612	2.414	0.037
	Within Groups	55.055	217	0.254		
	Total	58.117	222			
CargoEstrat	Between Groups	3.191	5	0.638	2.879	0.015

	Within Groups	48.109	217	0.222		
	Total	51.300	222			
NaoConv	Between Groups	5.222	5	1.044	1.109	0.356
	Within Groups	204.285	217	0.941		
	Total	209.507	222			
MaiorNec	Between Groups	5.837	5	1.167	0.646	0.665
	Within Groups	392.037	217	1.807		
	Total	397.874	222			

Qual sua faixa etária?						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	0.338	2	0.169	0.259	0.772
	Within Groups	144.162	221	0.652		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	10.275	2	5.138	27.590	0.000
	Within Groups	41.153	221	0.186		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	5.051	2	2.525	10.958	0.000
	Within Groups	50.932	221	0.230		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.653	2	0.327	1.373	0.255
	Within Groups	52.557	221	0.238		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	17.895	2	8.947	8.916	0.000
	Within Groups	220.778	220	1.004		
	Total	238.673	222			
Remun	Between Groups	3.886	2	1.943	6.474	0.002
	Within Groups	66.328	221	0.300		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.095	2	0.048	1.231	0.294
	Within Groups	8.543	221	0.039		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	18.905	2	9.453	4.080	0.018

	Within Groups	511.983	221	2.317		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.104	2	0.052	0.409	0.665
	Within Groups	28.035	221	0.127		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	0.245	2	0.123	0.772	0.463
	Within Groups	35.112	221	0.159		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	1.770	2	0.885	5.054	0.007
	Within Groups	38.690	221	0.175		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	0.951	2	0.475	1.910	0.151
	Within Groups	55.031	221	0.249		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.050	2	0.025	0.456	0.634
	Within Groups	12.195	221	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	5.798	2	2.899	1.377	0.254
	Within Groups	465.198	221	2.105		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	1.786	2	0.893	1.095	0.336
	Within Groups	180.245	221	0.816		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	0.286	2	0.143	0.546	0.580
	Within Groups	57.852	221	0.262		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	2.147	2	1.073	4.813	0.009
	Within Groups	49.282	221	0.223		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	0.076	2	0.038	0.040	0.961
	Within Groups	210.139	221	0.951		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	8.014	2	4.007	2.212	0.112



	Within Groups	400.267	221	1.811		
	Total	408.281	223			

<b>Qual o grau de satisfação em relação as práticas e políticas de remuneração do servidor público?</b>						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	0.490	2	0.245	0.376	0.687
	Within Groups	144.010	221	0.652		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	0.405	2	0.203	0.878	0.417
	Within Groups	51.023	221	0.231		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	0.404	2	0.202	0.803	0.449
	Within Groups	55.578	221	0.251		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	1.030	2	0.515	2.182	0.115
	Within Groups	52.179	221	0.236		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	0.844	2	0.422	0.390	0.677
	Within Groups	237.829	220	1.081		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	5.281	2	2.641	7.569	0.001
	Within Groups	77.107	221	0.349		
	Total	82.388	223			
Partic	Between Groups	0.066	2	0.033	0.853	0.428
	Within Groups	8.572	221	0.039		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	26.645	2	13.322	5.839	0.003
	Within Groups	504.244	221	2.282		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	1.653	2	0.827	6.899	0.001
	Within Groups	26.485	221	0.120		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	1.104	2	0.552	3.560	0.030

	Within Groups	34.254	221	0.155		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.937	2	0.468	2.618	0.075
	Within Groups	39.523	221	0.179		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	1.112	2	0.556	2.239	0.109
	Within Groups	54.870	221	0.248		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.097	2	0.048	0.878	0.417
	Within Groups	12.149	221	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	0.801	2	0.401	0.188	0.829
	Within Groups	470.194	221	2.128		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	0.180	2	0.090	0.109	0.897
	Within Groups	181.851	221	0.823		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	1.506	2	0.753	2.938	0.055
	Within Groups	56.633	221	0.256		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	0.065	2	0.033	0.141	0.869
	Within Groups	51.363	221	0.232		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	1.902	2	0.951	1.009	0.366
	Within Groups	208.312	221	0.943		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	15.899	2	7.949	4.477	0.012
	Within Groups	392.383	221	1.775		
	Total	408.281	223			

**Você concorda em ampliar a participação popular nas políticas públicas distritais?**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	0.306	1	0.306	0.471	0.493

	Within Groups	144.194	222	0.650		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	0.171	1	0.171	0.739	0.391
	Within Groups	51.258	222	0.231		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	0.020	1	0.020	0.081	0.776
	Within Groups	55.962	222	0.252		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.726	1	0.726	3.071	0.081
	Within Groups	52.484	222	0.236		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	3.996	1	3.996	3.763	0.054
	Within Groups	234.677	221	1.062		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	0.867	1	0.867	2.361	0.126
	Within Groups	81.521	222	0.367		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	0.488	1	0.488	1.554	0.214
	Within Groups	69.726	222	0.314		
	Total	70.214	223			
Causa	Between Groups	0.074	1	0.074	0.031	0.861
	Within Groups	530.814	222	2.391		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.204	1	0.204	1.617	0.205
	Within Groups	27.935	222	0.126		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	0.068	1	0.068	0.429	0.513
	Within Groups	35.289	222	0.159		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.405	1	0.405	2.245	0.135
	Within Groups	40.055	222	0.180		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	0.771	1	0.771	3.099	0.080

	Within Groups	55.211	222	0.249		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.032	1	0.032	0.574	0.449
	Within Groups	12.214	222	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	9.164	1	9.164	4.405	0.037
	Within Groups	461.832	222	2.080		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	0.636	1	0.636	0.778	0.379
	Within Groups	181.395	222	0.817		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	0.204	1	0.204	0.780	0.378
	Within Groups	57.935	222	0.261		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	0.898	1	0.898	3.947	0.048
	Within Groups	50.530	222	0.228		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	0.279	1	0.279	0.295	0.587
	Within Groups	209.935	222	0.946		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	2.930	1	2.930	1.605	0.207
	Within Groups	405.351	222	1.826		
	Total	408.281	223			

O que causa mais insatisfação na carreira pública?						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	3.323	5	0.665	1.026	0.403
	Within Groups	141.177	218	0.648		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	7.008	5	1.402	6.879	0.000
	Within Groups	44.421	218	0.204		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	6.307	5	1.261	5.535	0.000

	Within Groups	49.676	218	0.228		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.924	5	0.185	0.770	0.572
	Within Groups	52.286	218	0.240		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	2.210	5	0.442	0.406	0.845
	Within Groups	236.463	217	1.090		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	4.111	5	0.822	2.290	0.047
	Within Groups	78.277	218	0.359		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	6.629	5	1.326	4.546	0.001
	Within Groups	63.585	218	0.292		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.078	5	0.016	0.398	0.850
	Within Groups	8.560	218	0.039		
	Total	8.638	223			
Qualid	Between Groups	0.308	5	0.062	0.482	0.790
	Within Groups	27.831	218	0.128		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	0.700	5	0.140	0.880	0.495
	Within Groups	34.657	218	0.159		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	2.929	5	0.586	3.402	0.006
	Within Groups	37.531	218	0.172		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	2.063	5	0.413	1.668	0.143
	Within Groups	53.919	218	0.247		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.798	5	0.160	3.039	0.011
	Within Groups	11.448	218	0.053		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	7.623	5	1.525	0.717	0.611

	Within Groups	463.372	218	2.126		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	5.413	5	1.083	1.336	0.250
	Within Groups	176.619	218	0.810		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	2.265	5	0.453	1.768	0.121
	Within Groups	55.873	218	0.256		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	3.235	5	0.647	2.927	0.014
	Within Groups	48.193	218	0.221		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	2.095	5	0.419	0.439	0.821
	Within Groups	208.120	218	0.955		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	13.986	5	2.797	1.546	0.177
	Within Groups	394.296	218	1.809		
	Total	408.281	223			

Você acha que o Distrito Federal possui um serviço público de qualidade?						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	0.245	1	0.245	0.377	0.540
	Within Groups	144.255	222	0.650		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	1.190	1	1.190	5.257	0.023
	Within Groups	50.239	222	0.226		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	0.173	1	0.173	0.688	0.408
	Within Groups	55.809	222	0.251		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.282	1	0.282	1.183	0.278
	Within Groups	52.928	222	0.238		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	0.964	1	0.964	0.896	0.345

	Within Groups	237.709	221	1.076		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	0.003	1	0.003	0.009	0.926
	Within Groups	82.385	222	0.371		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	3.006	1	3.006	9.928	0.002
	Within Groups	67.209	222	0.303		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.062	1	0.062	1.617	0.205
	Within Groups	8.576	222	0.039		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	0.002	1	0.002	0.001	0.974
	Within Groups	530.886	222	2.391		
	Total	530.888	223			
Ambiente	Between Groups	0.725	1	0.725	4.650	0.032
	Within Groups	34.632	222	0.156		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.362	1	0.362	2.005	0.158
	Within Groups	40.098	222	0.181		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	0.114	1	0.114	0.455	0.501
	Within Groups	55.868	222	0.252		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.593	1	0.593	11.297	0.001
	Within Groups	11.653	222	0.052		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	2.442	1	2.442	1.157	0.283
	Within Groups	468.553	222	2.111		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	1.459	1	1.459	1.793	0.182
	Within Groups	180.573	222	0.813		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	0.026	1	0.026	0.101	0.751

	Within Groups	58.112	222	0.262		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	0.966	1	0.966	4.251	0.040
	Within Groups	50.462	222	0.227		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	2.688	1	2.688	2.875	0.091
	Within Groups	207.527	222	0.935		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	19.159	1	19.159	10.931	0.001
	Within Groups	389.122	222	1.753		
	Total	408.281	223			

<b>Você acha que existe um ambiente favorável à criatividade, à experimentação e à implementação de novas ideias que possam gerar um diferencial para o serviço público do Distrito Federal?</b>						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	0.573	1	0.573	0.883	0.348
	Within Groups	143.927	222	0.648		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	1.501	1	1.501	6.675	0.010
	Within Groups	49.927	222	0.225		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	0.546	1	0.546	2.186	0.141
	Within Groups	55.436	222	0.250		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.023	1	0.023	0.098	0.755
	Within Groups	53.186	222	0.240		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	2.864	1	2.864	2.685	0.103
	Within Groups	235.808	221	1.067		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	0.002	1	0.002	0.005	0.941
	Within Groups	82.386	222	0.371		
	Total	82.388	223			



Remun	Between Groups	1.358	1	1.358	4.377	0.038
	Within Groups	68.857	222	0.310		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.017	1	0.017	0.429	0.513
	Within Groups	8.622	222	0.039		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	0.457	1	0.457	0.191	0.662
	Within Groups	530.432	222	2.389		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.577	1	0.577	4.650	0.032
	Within Groups	27.561	222	0.124		
	Total	28.138	223			
Educaç	Between Groups	1.629	1	1.629	9.313	0.003
	Within Groups	38.831	222	0.175		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	0.546	1	0.546	2.186	0.141
	Within Groups	55.436	222	0.250		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.009	1	0.009	0.157	0.692
	Within Groups	12.237	222	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	0.000	1	0.000	0.000	0.995
	Within Groups	470.995	222	2.122		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	0.099	1	0.099	0.121	0.728
	Within Groups	181.932	222	0.820		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	1.598	1	1.598	6.276	0.013
	Within Groups	56.540	222	0.255		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	0.083	1	0.083	0.359	0.549
	Within Groups	51.345	222	0.231		
	Total	51.429	223			

NaoConv	Between Groups	1.414	1	1.414	1.504	0.221
	Within Groups	208.800	222	0.941		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	2.620	1	2.620	1.434	0.232
	Within Groups	405.661	222	1.827		
	Total	408.281	223			

<b>Você acha que existe incentivo para que o servidor público distrital tenha uma educação continuada?</b>						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	1.533	1	1.533	2.380	0.124
	Within Groups	142.967	222	0.644		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	0.233	1	0.233	1.011	0.316
	Within Groups	51.195	222	0.231		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	1.202	1	1.202	4.870	0.028
	Within Groups	54.780	222	0.247		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.144	1	0.144	0.603	0.438
	Within Groups	53.066	222	0.239		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	1.512	1	1.512	1.409	0.236
	Within Groups	237.161	221	1.073		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	2.469	1	2.469	6.859	0.009
	Within Groups	79.919	222	0.360		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	1.205	1	1.205	3.876	0.050
	Within Groups	69.009	222	0.311		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.086	1	0.086	2.245	0.135
	Within Groups	8.552	222	0.039		
	Total	8.638	223			

Causa	Between Groups	19.631	1	19.631	8.524	0.004
	Within Groups	511.257	222	2.303		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.252	1	0.252	2.005	0.158
	Within Groups	27.887	222	0.126		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	1.424	1	1.424	9.313	0.003
	Within Groups	33.934	222	0.153		
	Total	35.357	223			
InovFin	Between Groups	0.023	1	0.023	0.093	0.761
	Within Groups	55.959	222	0.252		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.029	1	0.029	0.520	0.472
	Within Groups	12.217	222	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	2.447	1	2.447	1.160	0.283
	Within Groups	468.548	222	2.111		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	0.308	1	0.308	0.377	0.540
	Within Groups	181.723	222	0.819		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	1.278	1	1.278	4.991	0.026
	Within Groups	56.860	222	0.256		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	0.000	1	0.000	0.001	0.981
	Within Groups	51.428	222	0.232		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	0.157	1	0.157	0.166	0.684
	Within Groups	210.058	222	0.946		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	6.806	1	6.806	3.763	0.054
	Within Groups	401.476	222	1.808		
	Total	408.281	223			

<b>Você acha que a inovação no serviço público distrital depende de recursos financeiros?</b>						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	0.323	1	0.323	0.497	0.482
	Within Groups	144.177	222	0.649		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	0.246	1	0.246	1.069	0.302
	Within Groups	51.182	222	0.231		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	0.159	1	0.159	0.632	0.428
	Within Groups	55.823	222	0.251		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.398	1	0.398	1.675	0.197
	Within Groups	52.811	222	0.238		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	2.202	1	2.202	2.058	0.153
	Within Groups	236.471	221	1.070		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	1.240	1	1.240	3.391	0.067
	Within Groups	81.149	222	0.366		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	0.008	1	0.008	0.026	0.872
	Within Groups	70.206	222	0.316		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.119	1	0.119	3.099	0.080
	Within Groups	8.519	222	0.038		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	3.277	1	3.277	1.379	0.242
	Within Groups	527.611	222	2.377		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.058	1	0.058	0.455	0.501
	Within Groups	28.081	222	0.126		
	Total	28.138	223			

Ambiente	Between Groups	0.345	1	0.345	2.186	0.141
	Within Groups	35.012	222	0.158		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.017	1	0.017	0.093	0.761
	Within Groups	40.443	222	0.182		
	Total	40.460	223			
Buroc	Between Groups	0.102	1	0.102	1.856	0.174
	Within Groups	12.144	222	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	3.191	1	3.191	1.514	0.220
	Within Groups	467.804	222	2.107		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	1.056	1	1.056	1.295	0.256
	Within Groups	180.976	222	0.815		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	1.860	1	1.860	7.339	0.007
	Within Groups	56.278	222	0.254		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	1.226	1	1.226	5.423	0.021
	Within Groups	50.202	222	0.226		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	2.436	1	2.436	2.603	0.108
	Within Groups	207.778	222	0.936		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	4.609	1	4.609	2.535	0.113
	Within Groups	403.673	222	1.818		
	Total	408.281	223			

**Você acha que a burocracia atrapalha a inovação do serviço público?**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	0.063	1	0.063	0.096	0.757
	Within Groups	144.437	222	0.651		
	Total	144.500	223			

Servidor	Between Groups	0.034	1	0.034	0.146	0.703
	Within Groups	51.395	222	0.232		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	0.464	1	0.464	1.856	0.174
	Within Groups	55.518	222	0.250		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.000	1	0.000	0.001	0.977
	Within Groups	53.210	222	0.240		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	0.551	1	0.551	0.511	0.475
	Within Groups	238.122	221	1.077		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	0.159	1	0.159	0.430	0.512
	Within Groups	82.229	222	0.370		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	0.547	1	0.547	1.745	0.188
	Within Groups	69.667	222	0.314		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.022	1	0.022	0.574	0.449
	Within Groups	8.616	222	0.039		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	7.048	1	7.048	2.987	0.085
	Within Groups	523.840	222	2.360		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	1.363	1	1.363	11.297	0.001
	Within Groups	26.776	222	0.121		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	0.025	1	0.025	0.157	0.692
	Within Groups	35.332	222	0.159		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.095	1	0.095	0.520	0.472
	Within Groups	40.365	222	0.182		
	Total	40.460	223			

InovFin	Between Groups	0.464	1	0.464	1.856	0.174
	Within Groups	55.518	222	0.250		
	Total	55.982	223			
InovDepend	Between Groups	7.572	1	7.572	3.627	0.058
	Within Groups	463.423	222	2.087		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	0.241	1	0.241	0.295	0.588
	Within Groups	181.790	222	0.819		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	0.096	1	0.096	0.368	0.545
	Within Groups	58.042	222	0.261		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	0.920	1	0.920	4.045	0.046
	Within Groups	50.508	222	0.228		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	0.356	1	0.356	0.377	0.540
	Within Groups	209.858	222	0.945		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	5.024	1	5.024	2.766	0.098
	Within Groups	403.257	222	1.816		
	Total	408.281	223			

Você acha que uma inovação organizacional depende principalmente de:						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	4.398	5	0.880	1.369	0.237
	Within Groups	140.102	218	0.643		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	3.211	5	0.642	2.904	0.015
	Within Groups	48.217	218	0.221		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	2.188	5	0.438	1.773	0.119
	Within Groups	53.794	218	0.247		
	Total	55.982	223			

Sexo	Between Groups	2.919	5	0.584	2.531	0.030
	Within Groups	50.291	218	0.231		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	6.591	5	1.318	1.233	0.295
	Within Groups	232.081	217	1.069		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	5.852	5	1.170	3.333	0.006
	Within Groups	76.537	218	0.351		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	2.290	5	0.458	1.470	0.201
	Within Groups	67.924	218	0.312		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.233	5	0.047	1.208	0.306
	Within Groups	8.406	218	0.039		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	12.582	5	2.516	1.058	0.384
	Within Groups	518.307	218	2.378		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.373	5	0.075	0.586	0.711
	Within Groups	27.765	218	0.127		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	0.987	5	0.197	1.252	0.286
	Within Groups	34.370	218	0.158		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	1.170	5	0.234	1.299	0.265
	Within Groups	39.289	218	0.180		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	9.558	5	1.912	8.977	0.000
	Within Groups	46.424	218	0.213		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.223	5	0.045	0.810	0.544
	Within Groups	12.022	218	0.055		
	Total	12.246	223			



Membros	Between Groups	4.664	5	0.933	1.147	0.337
	Within Groups	177.367	218	0.814		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	0.707	5	0.141	0.536	0.749
	Within Groups	57.432	218	0.263		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	2.590	5	0.518	2.312	0.045
	Within Groups	48.839	218	0.224		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	15.269	5	3.054	3.415	0.005
	Within Groups	194.945	218	0.894		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	13.304	5	2.661	1.469	0.201
	Within Groups	394.977	218	1.812		
	Total	408.281	223			

**Você acha que a participação de todos os membros de uma organização pública é indispensável, pois todos têm responsabilidade no que se refere aos resultados a serem alcançados?**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	1.766	2	0.883	1.367	0.257
	Within Groups	142.734	221	0.646		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	1.350	2	0.675	2.978	0.053
	Within Groups	50.079	221	0.227		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	0.958	2	0.479	1.923	0.149
	Within Groups	55.025	221	0.249		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	2.273	2	1.136	4.930	0.008
	Within Groups	50.937	221	0.230		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	2.429	2	1.215	1.131	0.325

	Within Groups	236.244	220	1.074		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	0.912	2	0.456	1.237	0.292
	Within Groups	81.476	221	0.369		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	0.077	2	0.039	0.122	0.886
	Within Groups	70.137	221	0.317		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	1.671	2	0.835	26.495	0.000
	Within Groups	6.968	221	0.032		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	7.017	2	3.509	1.480	0.230
	Within Groups	523.871	221	2.370		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.360	2	0.180	1.431	0.241
	Within Groups	27.779	221	0.126		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	0.224	2	0.112	0.703	0.496
	Within Groups	35.134	221	0.159		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.718	2	0.359	1.996	0.138
	Within Groups	39.742	221	0.180		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	0.368	2	0.184	0.731	0.483
	Within Groups	55.614	221	0.252		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.031	2	0.016	0.283	0.754
	Within Groups	12.214	221	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	2.943	2	1.471	0.695	0.500
	Within Groups	468.053	221	2.118		
	Total	470.996	223			
Motivaç	Between Groups	0.114	2	0.057	0.217	0.805

	Within Groups	58.025	221	0.263		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	2.114	2	1.057	4.736	0.010
	Within Groups	49.315	221	0.223		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	1.027	2	0.514	0.543	0.582
	Within Groups	209.187	221	0.947		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	1.538	2	0.769	0.418	0.659
	Within Groups	406.744	221	1.840		
	Total	408.281	223			

Você acha necessário melhorar a motivação do servidor público?						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	0.950	2	0.475	0.731	0.483
	Within Groups	143.550	221	0.650		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	2.887	2	1.443	6.571	0.002
	Within Groups	48.542	221	0.220		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	2.393	2	1.196	4.934	0.008
	Within Groups	53.589	221	0.242		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	1.258	2	0.629	2.676	0.071
	Within Groups	51.952	221	0.235		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	0.578	2	0.289	0.267	0.766
	Within Groups	238.094	220	1.082		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	0.241	2	0.120	0.324	0.724
	Within Groups	82.148	221	0.372		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	1.853	2	0.927	2.996	0.052

	Within Groups	68.361	221	0.309		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.032	2	0.016	0.406	0.667
	Within Groups	8.607	221	0.039		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	7.640	2	3.820	1.614	0.202
	Within Groups	523.248	221	2.368		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.907	2	0.454	3.682	0.027
	Within Groups	27.231	221	0.123		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	1.382	2	0.691	4.494	0.012
	Within Groups	33.975	221	0.154		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	2.258	2	1.129	6.531	0.002
	Within Groups	38.202	221	0.173		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	2.160	2	1.080	4.434	0.013
	Within Groups	53.822	221	0.244		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.233	2	0.116	2.142	0.120
	Within Groups	12.013	221	0.054		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	6.498	2	3.249	1.546	0.215
	Within Groups	464.497	221	2.102		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	1.140	2	0.570	0.696	0.500
	Within Groups	180.892	221	0.819		
	Total	182.031	223			
CargoEstrat	Between Groups	0.411	2	0.206	0.890	0.412
	Within Groups	51.017	221	0.231		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	0.927	2	0.463	0.489	0.614

MaiorNec	Within Groups	209.288	221	0.947		
	Total	210.214	223			
	Between Groups	1.857	2	0.928	0.505	0.604
	Within Groups	406.424	221	1.839		
	Total	408.281	223			

Você já ocupou cargo estratégico ou de chefia no governo?						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	1.944	1	1.944	3.028	0.083
	Within Groups	142.556	222	0.642		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	7.448	1	7.448	37.595	0.000
	Within Groups	43.981	222	0.198		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	5.810	1	5.810	25.707	0.000
	Within Groups	50.172	222	0.226		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	0.072	1	0.072	0.302	0.583
	Within Groups	53.138	222	0.239		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	3.521	1	3.521	3.309	0.070
	Within Groups	235.152	221	1.064		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	3.395	1	3.395	9.542	0.002
	Within Groups	78.993	222	0.356		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	0.089	1	0.089	0.283	0.595
	Within Groups	70.125	222	0.316		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.151	1	0.151	3.947	0.048
	Within Groups	8.488	222	0.038		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	0.029	1	0.029	0.012	0.913

	Within Groups	530.860	222	2.391		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.529	1	0.529	4.251	0.040
	Within Groups	27.610	222	0.124		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	0.057	1	0.057	0.359	0.549
	Within Groups	35.300	222	0.159		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.000	1	0.000	0.001	0.981
	Within Groups	40.460	222	0.182		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	1.335	1	1.335	5.423	0.021
	Within Groups	54.647	222	0.246		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.219	1	0.219	4.045	0.046
	Within Groups	12.026	222	0.054		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	0.419	1	0.419	0.198	0.657
	Within Groups	470.576	222	2.120		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	0.044	1	0.044	0.053	0.818
	Within Groups	181.988	222	0.820		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	0.001	1	0.001	0.003	0.953
	Within Groups	58.138	222	0.262		
	Total	58.138	223			
NaoConv	Between Groups	0.192	1	0.192	0.203	0.653
	Within Groups	210.022	222	0.946		
	Total	210.214	223			
MaiorNec	Between Groups	0.238	1	0.238	0.130	0.719
	Within Groups	408.043	222	1.838		
	Total	408.281	223			

<b>Ambientes e/ou ferramentas de trabalho não convencionais podem estimular a inovação no serviço público?</b>						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	1.108	2	0.554	0.854	0.427
	Within Groups	143.392	221	0.649		
	Total	144.500	223			
Servidor	Between Groups	0.481	2	0.240	1.043	0.354
	Within Groups	50.948	221	0.231		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	0.674	2	0.337	1.346	0.262
	Within Groups	55.308	221	0.250		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	1.973	2	0.986	4.255	0.015
	Within Groups	51.237	221	0.232		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	5.382	2	2.691	2.538	0.081
	Within Groups	233.290	220	1.060		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	0.226	2	0.113	0.305	0.738
	Within Groups	82.162	221	0.372		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	0.214	2	0.107	0.338	0.713
	Within Groups	70.000	221	0.317		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.381	2	0.191	5.102	0.007
	Within Groups	8.257	221	0.037		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	0.502	2	0.251	0.105	0.901
	Within Groups	530.386	221	2.400		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	0.362	2	0.181	1.439	0.239
	Within Groups	27.777	221	0.126		
	Total	28.138	223			

Ambiente	Between Groups	0.257	2	0.129	0.810	0.446
	Within Groups	35.100	221	0.159		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	0.185	2	0.092	0.507	0.603
	Within Groups	40.275	221	0.182		
	Total	40.460	223			
InovFin	Between Groups	1.168	2	0.584	2.354	0.097
	Within Groups	54.814	221	0.248		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.056	2	0.028	0.510	0.601
	Within Groups	12.189	221	0.055		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	17.930	2	8.965	4.373	0.014
	Within Groups	453.065	221	2.050		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	1.452	2	0.726	0.888	0.413
	Within Groups	180.579	221	0.817		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	0.260	2	0.130	0.497	0.609
	Within Groups	57.878	221	0.262		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	0.222	2	0.111	0.480	0.620
	Within Groups	51.206	221	0.232		
	Total	51.429	223			
MaiorNec	Between Groups	0.267	2	0.133	0.072	0.930
	Within Groups	408.015	221	1.846		
	Total	408.281	223			

Escolha a opção de maior necessidade de inovação na esfera pública:						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Seplag	Between Groups	8.266	5	1.653	2.645	0.024
	Within Groups	136.234	218	0.625		
	Total	144.500	223			



Servidor	Between Groups	0.569	5	0.114	0.488	0.785
	Within Groups	50.859	218	0.233		
	Total	51.429	223			
ServDF	Between Groups	0.915	5	0.183	0.724	0.606
	Within Groups	55.067	218	0.253		
	Total	55.982	223			
Sexo	Between Groups	1.860	5	0.372	1.579	0.167
	Within Groups	51.350	218	0.236		
	Total	53.210	223			
Escol	Between Groups	4.663	5	0.933	0.865	0.506
	Within Groups	234.010	217	1.078		
	Total	238.673	222			
Idade	Between Groups	1.478	5	0.296	0.796	0.553
	Within Groups	80.911	218	0.371		
	Total	82.388	223			
Remun	Between Groups	3.201	5	0.640	2.083	0.069
	Within Groups	67.013	218	0.307		
	Total	70.214	223			
Partic	Between Groups	0.085	5	0.017	0.434	0.825
	Within Groups	8.553	218	0.039		
	Total	8.638	223			
Causa	Between Groups	12.124	5	2.425	1.019	0.407
	Within Groups	518.764	218	2.380		
	Total	530.888	223			
Qualid	Between Groups	1.443	5	0.289	2.356	0.041
	Within Groups	26.696	218	0.122		
	Total	28.138	223			
Ambiente	Between Groups	0.785	5	0.157	0.990	0.425
	Within Groups	34.572	218	0.159		
	Total	35.357	223			
Educaç	Between Groups	1.625	5	0.325	1.825	0.109
	Within Groups	38.834	218	0.178		
	Total	40.460	223			

InovFin	Between Groups	1.674	5	0.335	1.344	0.247
	Within Groups	54.308	218	0.249		
	Total	55.982	223			
Buroc	Between Groups	0.724	5	0.145	2.740	0.020
	Within Groups	11.522	218	0.053		
	Total	12.246	223			
InovDepend	Between Groups	3.162	5	0.632	0.295	0.916
	Within Groups	467.833	218	2.146		
	Total	470.996	223			
Membros	Between Groups	7.524	5	1.505	1.880	0.099
	Within Groups	174.507	218	0.800		
	Total	182.031	223			
Motivaç	Between Groups	0.720	5	0.144	0.547	0.741
	Within Groups	57.418	218	0.263		
	Total	58.138	223			
CargoEstrat	Between Groups	0.647	5	0.129	0.555	0.734
	Within Groups	50.782	218	0.233		
	Total	51.429	223			
NaoConv	Between Groups	0.969	5	0.194	0.202	0.961
	Within Groups	209.246	218	0.960		
	Total	210.214	223			





